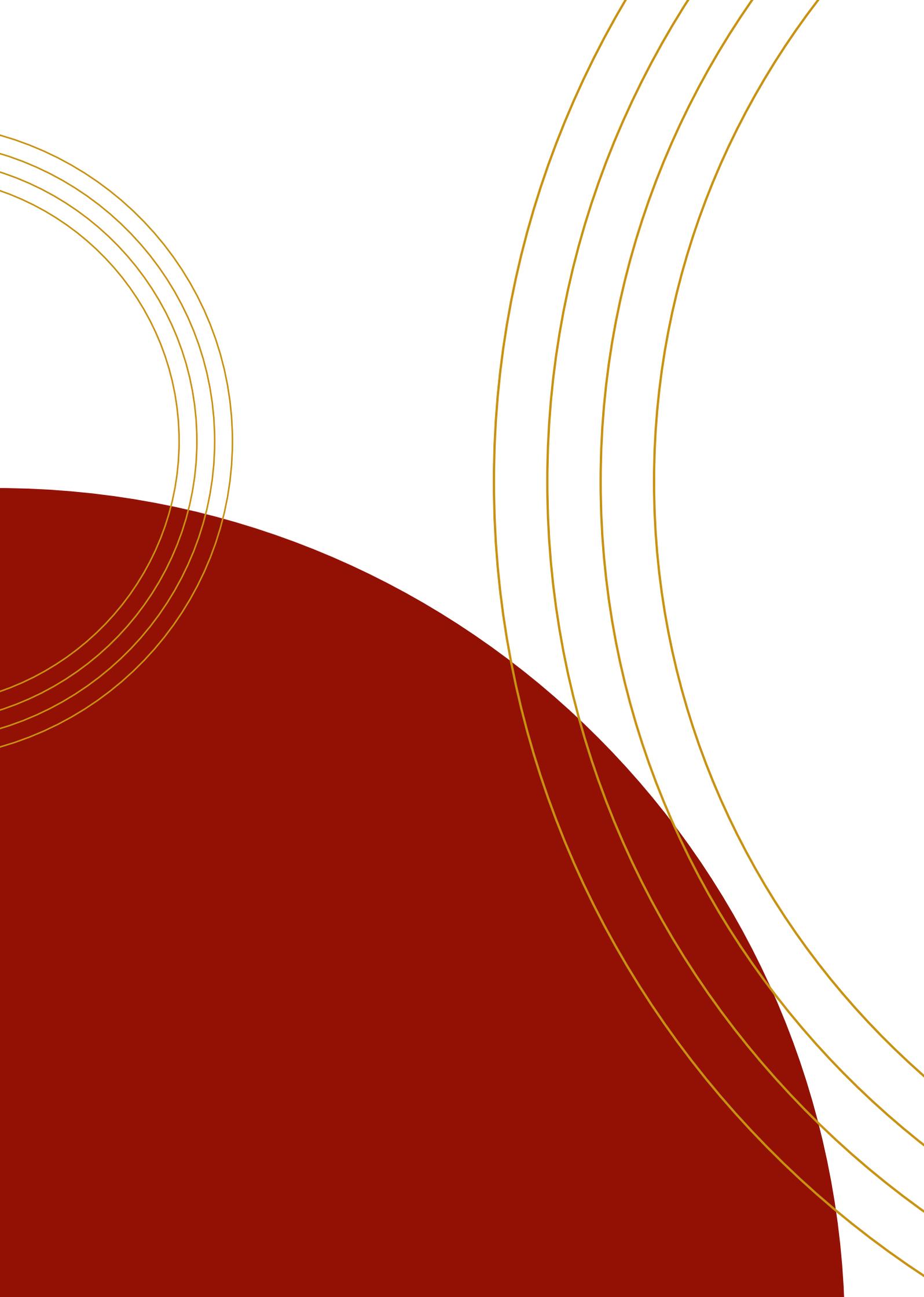




RELATÓRIO DE
**SUSTENTABILIDADE
E IMPACTO 2018**

JAGUAR
MINING INC.



MISSÃO

Criar e cultivar valores sustentáveis para nossos *stakeholders* através das melhores práticas em mineração e do nosso compromisso com a proteção da saúde e do bem-estar dos empregados, do meio ambiente e das comunidades onde trabalhamos.





NOSSA VISÃO

Ser uma empresa de mineração de ouro reconhecida pelo crescimento sustentável de sua produção, comprometida com a excelência, o desenvolvimento e o reconhecimento dos nossos empregados.

SUMÁRIO

8 SOBRE A JAGUAR

28 SOBRE O RELATÓRIO

38 EIXO ECONÔMICO

44 EIXO SOCIAL

72 EIXO AMBIENTAL

92 NOSSO FUTURO

41
Pacote de Benefícios



12
Prêmio Valores Campeões



98
Mulheres nas Operações





CARTA DO PRESIDENTE

GRI 102-14 / 102-50



PRESIDÊNCIA GRI 102-23

Nomeado como novo CEO da Jaguar, Vernon Baker traz mais de 35 anos de experiência no segmento de mineração, com ampla *expertise* em gestão e operação em empresas globais de médio e grande portes. Recentemente, foi gerente-geral da Mina Cerro Negro, na Argentina, onde liderou diversos programas de eficiência operacional, alcançando marcas de alta produtividade e teor, com melhoria nos indicadores de saúde e segurança.

Baker ainda ocupou cargos de gestão sênior em outras empresas como presidente da Duluth Metals Limited, vice-presidente de Operações na FNX Mining, gerente-geral na Barrick Goldstrike Mines Inc. e também na Hemlo Operations (*joint venture* entre Teck Cominco e Barrick Gold).

A Jaguar Mining valoriza o relacionamento com seus *stakeholders* e entende que pode deixar um legado positivo para as pessoas e as comunidades onde atua e das quais faz parte. A mineração é uma atividade contínua em Minas Gerais, desde o século XVI, mas as minas individuais possuem uma finita história. Por isso, focamos em estender a vida útil das nossas minas e em fazê-las lucrativas, possibilitando às comunidades do entorno de onde operamos construir negócios locais que continuarão fortes e prósperos quando a mineração se esgotar.

A relação com essas comunidades se pauta pelo princípio da transparência. Este Relatório trata de todas as atividades da Jaguar Mining referentes ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2018, apresentando indicadores sociais, ambientais e operacionais, baseados na Global Reporting Initiative (GRI). Para o reporte desses indicadores, foram realizadas oficinas, *workshops*, pesquisas e entrevistas, envolvendo empregados de todos os níveis da empresa, além de comunidades e fornecedores.

A Jaguar Mining está sempre buscando aprimorar seus processos, e isso não seria diferente na construção do Relatório de Sustentabilidade. Depois da publicação dos relatórios de 2016 e 2017, optamos em 2018 pela construção de um modelo inovador, com foco não somente no tripé da sustentabilidade (aspectos sociais, ambientais e econômicos), mas alinhado com as tendências globais de medição de impacto e com a Agenda 2030.

Convidamos você a conhecer um pouco mais da nossa empresa nas próximas páginas, nas quais apresentamos um estudo mais detalhado sobre a Jaguar e a forma como suas atividades se conectam com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

Adotamos diversas referências e padrões internacionais que serão explicitados nos capítulos que seguem. Boa leitura!

“Estou motivado em assumir a liderança da Jaguar e trabalhar em parceria com nossos empregados e com o Conselho de Administração na continuidade dos avanços das Minas de Turmalina e Pilar, além de seguir com foco em nossas metas estratégicas para aumentar a produção de nossos ativos no Brasil, que possuem altíssima qualidade.”

Vernon Baker – CEO Jaguar Mining

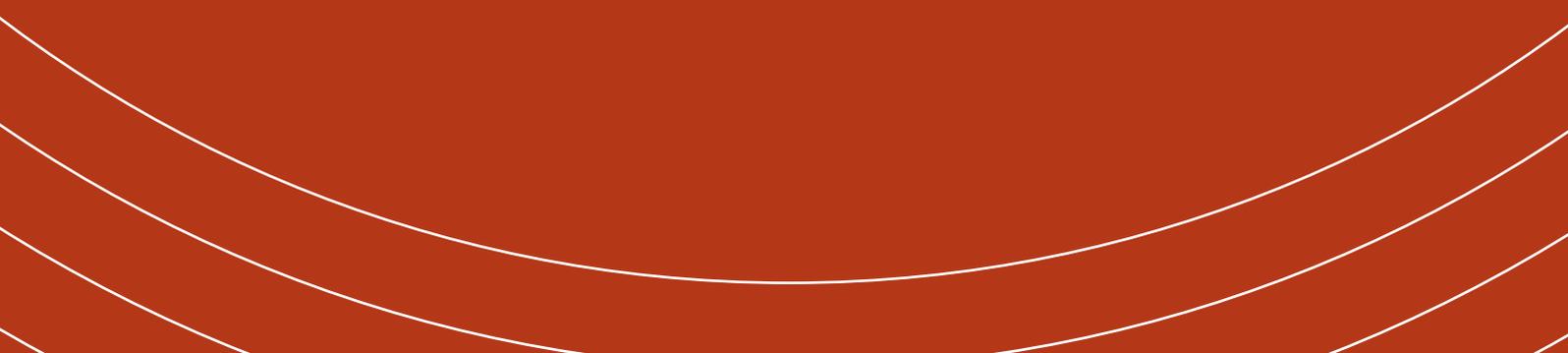
GLOSSÁRIO

Agenda 2030: Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer o compromisso global em prol de soluções complexas. O plano indica os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

ODS: Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável materializam um estudo liderado pelas Nações Unidas acerca das principais problemáticas sociais, ambientais e econômicas pelo mundo. Fazem parte desse acordo 193 países, que contêm uma lista de diretrizes e metas a serem cumpridas pelos governos, pela sociedade civil, pelo setor privado e por todos os cidadãos na jornada coletiva em busca da sustentabilidade. Os ODS são desdobrados em 169 metas que vão estimular e apoiar ações em áreas de importância crucial para a humanidade: pessoas, planeta, prosperidade, paz e parcerias.

01

SOBRE A
JAGUAR





QUEM SOMOS

GRI 102-1 / 102-3

A Jaguar é uma empresa brasileira, de capital estrangeiro, que produz e explora ouro no Quadrilátero Ferrífero em Minas Gerais. Sua história no Brasil iniciou-se em 2002, com a aquisição da Mineração Serras do Oeste Ltda. (MSOL). Já em 2005, começaram as atividades na cidade de Sabará (MG).

Com o passar dos anos, a companhia adquiriu direitos minerários que permitiram a expansão das atividades em Minas Gerais. Em 2018, os principais ativos em operação foram o Complexo CCA, formado pelas Minas Pilar e Roça Grande, e a Unidade MTL, que opera a Mina Turmalina. Juntas, elas produziram 75.048 onças de ouro ao ano.

A Jaguar conta ainda com ativos de potencial futuro para exploração e operação.

VALORES GRI 102-16



Dano Zero

Dano zero aos nossos empregados, ao meio ambiente e às comunidades é o nosso objetivo.

Dignidade e Respeito

Igualdade de tratamento e oportunidades para todos os empregados, com processos transparentes, fundamentados em dignidade e respeito, e valorizando a responsabilidade individual.



Sustentabilidade

Crescimento sustentável procedente de um negócio seguro, rentável e socialmente responsável durante o desenvolvimento de recursos e ativos de longo prazo.



Colaboração

Relações de trabalho produtivas e éticas, diálogo transparente e receptivo com as comunidades do entorno e os órgãos públicos para o benefício de todos.



Excelência

Foco contínuo em uma cultura de melhores práticas de negócios.



ONDE ESTAMOS?

GRI 102-4

CANADÁ

Sede
(Toronto)

BRASIL

Projeto Pedra Branca
(Ceará)

Matriz Corporativa
(Belo Horizonte)

Complexo CCA
(Santa Bárbara e Caeté)

Unidade MTL
(Conceição do Pará)

Projeto Zona Basal
(Conceição do Pará)

Unidade CPA
(Itabirito)





VALORES CAMPEÕES NOSSO ORGULHO

Com o propósito de disseminar ainda mais os nossos valores e de dar destaque aos empregados que compartilham deles com excelência em sua rotina diária, a Jaguar promove, desde 2017, o Prêmio Valores Campeões, em que os próprios empregados votam nos colegas que acreditam ser referência em cada um dos valores da Jaguar. Em 2018, o programa teve a adesão de 72% na votação e tem motivado as pessoas na busca de estar cada dia mais alinhadas aos valores da empresa, consolidando sua cultura organizacional. Conheça os premiados dos Valores Campeões:

- 

Dano Zero:
José Geraldo Godoy
(ADM - Matriz)
- 

Dignidade e Respeito:
Wesley César Gonçalves
(Planta - Unidade MTL)
- 

Sustentabilidade:
Fabiana Márcia Caldeira
(Meio Ambiente - Complexo CCA- Unidade Pilar)
- 

Colaboração:
Bruno Augusto da Silva e Sousa
(Tecnologia da Informação - Unidade MTL)
- 

Excelência:
Carmelo dos Santos Firmino
(Planta - Complexo CCA- Unidade RG)

Unidade	Quantidade de votos válidos
CCA - PILAR	177
CCA - RG	136
Matriz/CPA	63
MTL	298
Total	674



GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 102-11 / 102-18 / 102-22 / 102-24 / 102-25 / 102-26 / 102-33 / 103-2

A Jaguar pauta sua atuação pelas boas práticas de governança corporativa e acredita que a conformidade e a responsabilidade são componentes centrais da cultura da empresa. Para tanto, possui um Conselho de Administração e uma Comissão Executiva. O Conselho, seu órgão máximo, é composto de sete diretores. No intuito de assessorar as atividades do Conselho, a empresa dispõe dos seguintes comitês de apoio: Comitê de Governança, Comitê de Segurança e Meio Ambiente, Comitê Técnico e de Reservas, e o Comitê de Auditoria e Riscos. Este último é composto de três integrantes independentes, que zelam pela integridade das Demonstrações Financeiras e garantem que a gestão desenvolva controles internos confiáveis para apoiar as decisões estratégicas da companhia.

A auditoria interna é independente e reporta-se diretamente ao Comitê de Auditoria e Riscos, tendo como responsabilidade monitorar e avaliar a adequação dos controles internos aos procedimentos estabelecidos pela gestão. A auditoria

recomenda, de forma proativa, o aperfeiçoamento dos controles, em consonância com as melhores práticas de mercado, além de realizar a investigação dos relatos do Canal de Denúncias. **Em 2018, a Jaguar passou a contar com a área de Compliance, responsável por manter o Programa de Compliance na empresa e zelar pelo cumprimento do Código de Ética e Conduta.**

Já a Comissão Executiva é voltada para a orientação de procedimentos e de princípios que regem todos os processos da Jaguar. A ela compete cumprir e monitorar as orientações estratégicas definidas pelo Conselho de Administração e estabelecer diretrizes de suporte para o desenvolvimento das atividades do nosso negócio. É composta do presidente CEO, do CFO, de dois especialistas em Geologia e Exploração e de três gerentes-gerais. A Jaguar continuará a agir para assegurar que suas práticas de governança corporativa sejam pautadas pela ética e pelas melhores condutas de seus empregados e fornecedores.

Conselho de Administração

Presidente

Rodney Lamond

Diretores

Benjamin Guenther

Jeff Kennedy

John Ellis

Luiz Ricardo Miraglia

Thomas S. Weng

Comissão Executiva

CEO Presidente

Vernon Baker

CFO Diretor Financeiro

Hashim Ahmed

Especialista em Geologia e Exploração

Jonathan Victor Hill

Vice-Presidente de Operações

Eric Duarte



SOBRE INTEGRIDADE, ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

A integridade e a ética são dois valores que sempre estiveram presentes no dia a dia da Jaguar. Em um ambiente de negócios com constantes mudanças, é fundamental manter uma cultura de transparência, honestidade e respeito.

DELEGAÇÃO DE AUTORIDADE

A Jaguar possui uma política de Delegação de Autoridade que estabelece diretrizes, responsabilidades e procedimentos para o cumprimento da matriz de alçadas da empresa. A política também determina a extensão da responsabilidade dos empregados e da autoridade concedida pela Jaguar.

TRANSPARÊNCIA

A Jaguar disponibiliza meios públicos de contato, incluindo um Canal de Denúncias (telefone e internet), Fale Fácil e um Canal de Relacionamento com as Comunidades. Estamos em conformidade com a Lei de Medidas de Transparência do Setor Extrativo (*ESTMA*, sigla em inglês). Essa lei atende aos compromissos internacionais do Canadá de participar dos esforços globais, visando aumentar a transparência e impedir a corrupção no setor extrativo, por meio da divulgação anual de pagamentos feitos a todos os governos, dentro e fora do Canadá.

INICIATIVAS VOLUNTÁRIAS GRI 102-12 / 102-13

A Jaguar acredita que compartilhar as boas práticas para a promoção da integridade contra qualquer tipo de ato de corrupção é uma forma de assumir um compromisso para o desenvolvimento das pessoas, da empresa e do país.

Apoiamos o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, que tem como objetivo trabalhar com as empresas para a promoção de um mercado mais íntegro e ético. A Jaguar assume então um compromisso público e voluntário perante o governo e a sociedade de que adota medidas para prevenir e combater a corrupção em favor da ética nos negócios. Por isso, a empresa possui uma série de ferramentas: código de conduta, políticas internas que apoiam o poder público no combate à corrupção e lavagem de dinheiro, sistemas de controle interno e auditoria.

Com o intuito de firmar nosso compromisso com a ética e com o combate à corrupção, voluntariamente fazemos parte do Pró-Ética, uma iniciativa do Instituto Ethos e da Controladoria-Geral da União (CGU). O objetivo dessa iniciativa é avaliar, consolidar e divulgar as empresas que adotam espontaneamente medidas para a construção de um ambiente de integridade e confiança nas relações comerciais e para a conscientização a respeito do enfrentamento à corrupção, à prevenção e ao combate às práticas ilegais e antiéticas e em defesa de relações socialmente responsáveis.

A companhia também se inspira na *Global Reporting Initiative* (GRI), uma organização internacional, *multistakeholder*, sem fins lucrativos, que ajuda instituições a compreender e a comunicar o impacto dos seus negócios em questões relacionadas à sustentabilidade. A GRI promove o uso de relatórios, a fim de que as empresas possam identificar os impactos das suas operações em relação ao meio ambiente, à economia e à sociedade civil.

COMPLIANCE

GRI 102-17 / 102-29

A Jaguar acredita que ações transparentes, éticas e morais contribuam para a melhoria dos processos, dos resultados e para uma sociedade cada vez melhor. Pensando nisso, em 2018 a empresa lançou seu Programa de Compliance com a intenção de reforçar e de se posicionar publicamente a favor da promoção da integridade e do combate à corrupção e ao suborno, assumindo um compromisso público e claro com a ética. O **Programa de Compliance** possui diretrizes que visam garantir e manter os mais elevados padrões de ética e transparência nos relacionamentos da empresa, sejam internos, sejam externos, com foco no combate às práticas de corrupção e antissuborno, nacional e internacionalmente. O programa apresenta a responsabilidade da alta administração, de empregados e de terceiros, e é dividido em sete pilares.

JAGUAR PROGRAMA DE COMPLIANCE



SEMANA DE COMPLIANCE

Entre os dias 3 e 7 de dezembro, a Jaguar realizou a Semana de Compliance, com o objetivo de lançar e divulgar oficialmente o Programa de Compliance da empresa em todas as suas unidades. A companhia convocou seus empregados a participar do treinamento sobre o Código de Ética e Conduta, reforçando a importância do cumprimento das suas regras e o conhecimento do Canal de Denúncias.

Nessa semana, foram realizadas várias discussões nos Diálogos Diários de Segurança (DDS), por e-mail e mediante intervenções lúdicas, sobre situações relacionadas à ética e como agir em atendimento às diretrizes da empresa.

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

É papel e responsabilidade da alta administração da Jaguar garantir a implantação, o desenvolvimento, a manutenção e a melhoria contínua do Programa de Compliance. Tudo isso com foco no combate à corrupção e ao suborno, além do fortalecimento e da disseminação de relacionamentos íntegros e éticos, a fim de garantir a colaboração para uma sociedade cada vez mais justa.

EMPREGADOS

Cabe aos empregados respeitar e defender os princípios de comportamento estabelecidos pela Jaguar, dentro e fora da empresa. Cabe também cumprir e respeitar as diretrizes que regem os processos padronizados, a conduta profissional e ética no desenvolvimento das suas responsabilidades e relatar todo e qualquer descumprimento das regras da empresa de que tenha conhecimento.

TERCEIROS

É responsabilidade dos terceiros respeitar os princípios de comportamento estabelecidos pela Jaguar dentro da

empresa, bem como obedecer às diretrizes que regem os processos padronizados e à conduta profissional e ética no cumprimento das suas responsabilidades.

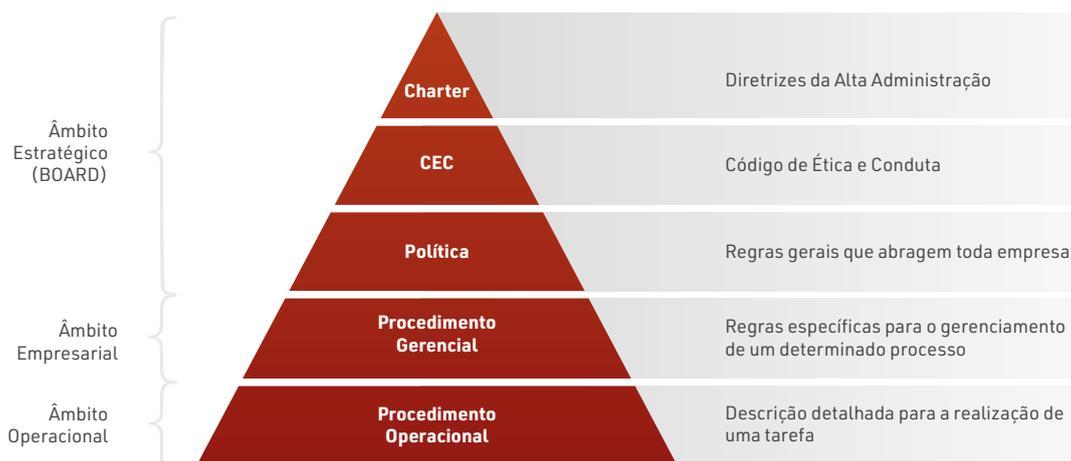
RISCOS

A gestão de riscos é realizada em nível estratégico, e sua classificação final é feita por meio de uma média ponderada do impacto e da probabilidade do risco. A Jaguar Mining determinou critérios de avaliação para os impactos, as probabilidades e os controles existentes. Nessa Matriz de Risco é possível aumentar sua visibilidade, auxiliando a tomada de decisões gerenciais. Os grupos de riscos na empresa são: Estratégico, Financeiro, de Operação e Compliance.

LEIS E REGULAMENTOS

Desenvolvemos nossas atividades em conformidade com as leis e os regulamentos vigentes nos países onde atuamos, além de respeitar nossas regras, normas e procedimentos internos, baseados nas melhores práticas de mercado.

Os procedimentos da empresa são estruturados conforme figura abaixo:



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Nosso Código de Ética e Conduta, elaborado pela Comissão Executiva, define responsabilidades sociais e ambientais que devem ser assumidas por todos os empregados e os fornecedores. O documento estabelece diretrizes para o cumprimento dos padrões, das normas e das legislações aos quais a empresa está exposta e deve obedecer, além de fornecer meios para denúncias de descumprimentos e irregularidades, bem como para resolução de dilemas de ordem ética, de forma transparente, refletindo a cultura da organização.

Em 2018, a Jaguar atualizou seu Código de Ética e realizou ampla divulgação para seus empregados e comunidades onde a empresa atua, buscando reforçar suas diretrizes e sua posição contra qualquer tipo de atitude fora dos padrões éticos.

DIRETRIZES E CARTAS DE ORIENTAÇÃO DO CONSELHO ADMINISTRATIVO

GRI 102-37

- Diretrizes de Governança Corporativa
- Guia de Governança Corporativa
- Estatuto do Comitê de Remuneração
- Estatuto do Comitê de Auditoria e Riscos
- Estatuto de Auditoria Interna
- Estatuto do Comitê de Saúde, Segurança e Meio Ambiente

CONTROLES INTERNOS GRI 102-17 / 102-34

A Administração da Jaguar mantém um sistema de controles internos com o propósito de promover e monitorar a aderência à legislação e ao cumprimento do Código de Ética e Conduta, das leis, das políticas e procedimentos, visando à promoção cada vez maior de uma cultura de integridade, mantendo os padrões éticos em toda a empresa. A estrutura de controles internos é composta de: Comitê de Governança Corporativa, Comitê de Auditoria, Compliance e Auditoria Interna.

COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

A Jaguar valoriza a comunicação proativa e constante para conscientizar-se da importância de uma cultura íntegra e ética. Visando reforçar as práticas de Compliance, são realizados treinamentos periódicos, adaptados às atividades dos participantes.

DUE DILIGENCE

A empresa possui um processo para avaliar e monitorar os riscos dos terceiros valendo-se de requisitos técnicos, econômico-financeiros, jurídico-fiscais; integridade e SMS (segurança, meio ambiente e saúde). Esse cadastro serve de base para a seleção de fornecedores em licitações e contratações, tanto da controladora quanto de suas subsidiárias. Os critérios de avaliação variam de acordo com

a criticidade dos itens de entrega e o tipo de fornecedor, podendo incluir avaliações técnicas presenciais aos candidatos.

CANAL DE DENÚNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

GRI 102-17

Com o intuito de tomar conhecimento e imediatamente interromper possíveis situações de fraude, corrupção ou qualquer outro tipo de não conformidade, a empresa possui um Canal de Denúncias (*Ethics Point*) independente. Esse Canal de Denúncias fica disponível aos públicos interno e externo, com atendimento 24 horas, via web (website e intranet) e por atendimento telefônico.

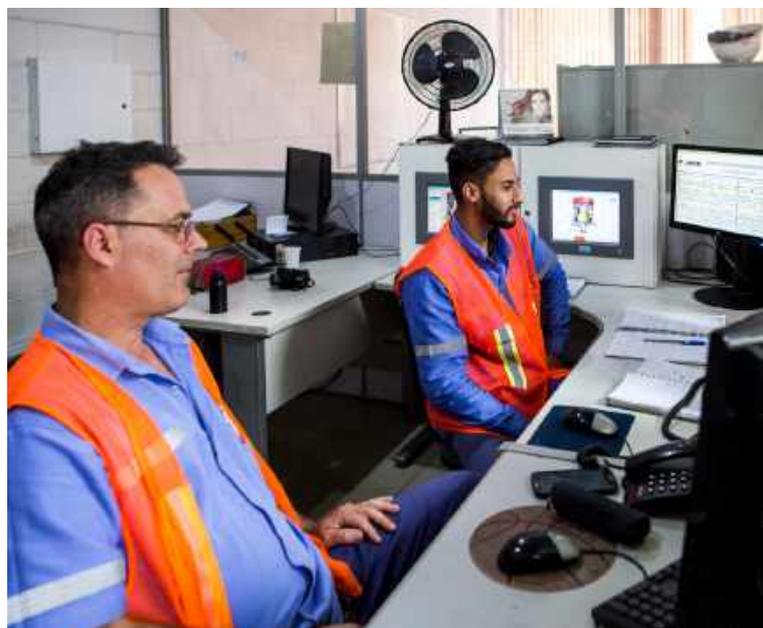
Para casos de descumprimento do Código de Ética e Conduta das políticas e dos procedimentos, a Jaguar determina medidas disciplinares para empregados e terceiros. Essas devem ser analisadas e aplicadas logo após a apuração dos relatos confirmados.

Todos os relatos são registrados e investigados de forma independente, assegurando aos denunciadores o anonimato e a não retaliação. No último ano, foram realizadas diversas iniciativas destinadas aos empregados, com informações sobre o Canal de Denúncias. Em 2018, o Canal recebeu 37 denúncias que contaram com investigações devidamente realizadas e concluídas.

MONITORAMENTO

Com o objetivo de monitorar o Programa de Compliance, a empresa estabeleceu indicadores que são acompanhados por meio das reuniões gerenciais e do Comitê de Auditoria.

Além disso, a Jaguar preenche os Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis. Essa ferramenta é uma avaliação de práticas e de promoção da melhoria contínua das organizações nas questões relativas à sustentabilidade, à responsabilidade social, à integridade e à ética.



LINHA DO TEMPO

2002

Criação da Jaguar e incorporação da Mineração Serras do Oeste Ltda. (MSOL)
Lançamento das ações na Bolsa de Toronto (Canadá)

2012

Suspensão das atividades da Unidade CPA

2013

Reestruturação financeira da Jaguar

2015

Requerimento de novas áreas do Projeto Gurupi (Centro Gold) e do Projeto Pedra Branca

2005

Início das operações da Mina Sabará

2006

Início das operações da Unidade MTL

2009

Aquisição da MCT e início do Projeto Gurupi
Suspensão das operações da Mina Sabará

2008

Início das operações do Complexo CCA

2007

Início das operações da Unidade CPA

2016

Formação da *joint venture* com a Avanco Resources para a gestão do Projeto Gurupi, que atualmente é chamado de Projeto Centro Gold

Lançamento da nova marca da Jaguar Mining e redefinição de Missão, Visão e Valores

2017

Venda do Projeto Gurupi (Centro Gold)
Disseminação da nova cultura Jaguar

2018

Suspensão das operações da Mina Roça Grande (Caeté)

O QUE E COMO FAZEMOS GRI 102-2 / 102-7

As unidades operacionais de mineração de ouro da Jaguar estão localizadas em Minas Gerais e são compostas de: Unidade MTL, Complexo CCA (Unidades Pilar e RG) e Unidade CPA. Todas as nossas operações estão localizadas no Quadrilátero Ferrífero, um prolífico *greenstone belt* próximo da cidade de Belo Horizonte. A capital mineira serve como centro comercial para a indústria de mineração do Brasil e possui excelente infraestrutura para apoiar operações de classe mundial.

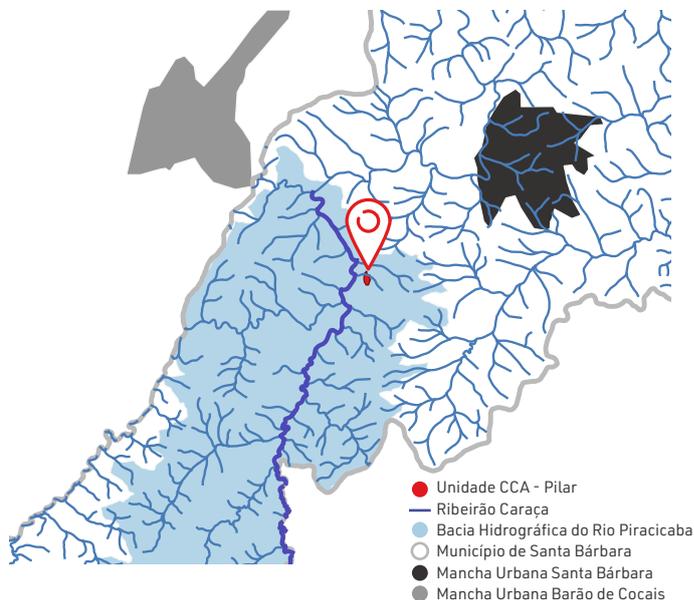
COMPLEXO CCA : MINA ROÇA GRANDE E MINA PILAR

O Complexo CCA é formado pela Mina Pilar, em Brumal, distrito de Santa Bárbara, e pela Mina Roça Grande, no município de Caeté, sendo que a última se encontra temporariamente suspensa. Roça Grande conta também com uma planta metalúrgica, em operação.

MINA PILAR

GRI 303-1 1.2.2

A Mina Pilar se localiza na Bacia Hidrográfica do Ribeirão Caraça, afluente do Rio Piracicaba, componente da Bacia Hidrográfica do Rio Doce. A área de influência dessa mina engloba os municípios de Barão de Cocais e Santa Bárbara.



Número de Empregados Pilar

Barão de Cocais	123
Santa Bárbara	136
Totais	299
Locais (%)	87%

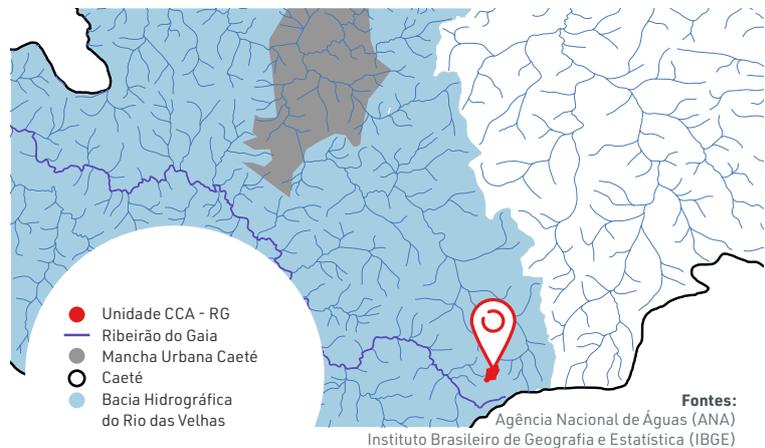


MINA ROÇA GRANDE

GRI 303-1 1.2.2

Com suspensão temporária desde abril de 2018, a Unidade CCA-RG, situada no município de Caeté, atualmente abriga a planta metalúrgica, responsável pelo beneficiamento do material extraído da Mina Pilar. O empreendimento se localiza na Bacia Hidrográfica do Ribeirão do Gaia, afluente do Ribeirão Sabará, que faz parte da Bacia do Rio das Velhas.

A Jaguar **suspendeu temporariamente as operações da Mina Roça Grande** para focar em novos programas de exploração. Todavia, do início de 2018 até a sua suspensão, a mina foi capaz de produzir **870 onças de ouro**.



Número de Empregados Caeté	
Caeté	124
Totais	166
Locais (%)	75%

365.077

toneladas de material foram extraídas do complexo CCA, e transportadas para a planta 375.232 toneladas. Foram beneficiadas 377.066 toneladas na planta metalúrgica, com **ESTOQUE FINAL DE 1.870 TONELADAS**



O Complexo CCA foi responsável pela produção de

41.778

onças de ouro



Possui

465

empregados diretos

83%

Dos empregados diretos são da região, dos municípios de Barão de Cocais, Santa Bárbara, Caeté ou residem em um raio de 10 km da mina



CASES DE SUCESSO 2018

COMPLEXO CCA

Manutenção - Pilar:

- Ampliação da disponibilidade da frota de fandrill, possibilitando aumento do estoque de minério perfurado e, conseqüentemente, estabilização e melhoria da produção.
- Adequação do bombeamento da rampa principal, reduzindo atrasos no ciclo produtivo e aumento do avanço na rampa.
- Implementação do plano de manutenção preventiva de 52 semanas, ampliando a aderência das manutenções preventivas e reduzindo o tempo entre quebras mecânicas.
- Adequação estrutural da oficina mecânica de superfície, melhorando as condições de trabalho e segurança nas atividades de manutenção.
- Início da construção da oficina de manutenção no subsolo, visando reduzir o tempo de parada dos equipamentos.

Operação - Pilar:

- Crescimento de 20% da produção na mina subterrânea de Pilar, isto é, de 34.017 onças (oz) em 2017 para 40.918 onças (oz) em 2018. A produção total de CCA em 2018 foi de 41.788 onças (oz), sendo 40.918 oz de Pilar e 870 oz produzidas em RG, de janeiro a março.
- Aprimoramento na perfuração e no desmonte de *slots* de lavra, reduzindo perdas e atrasos no ciclo produtivo.
- Aperfeiçoamento da perfuração de leques de desmonte de realces, levando a redução da diluição e das perdas de minério na lavra.
- Aprimoramento do desmonte de rocha, proporcionando redução da utilização de explosivos e acessórios na lavra, bem como melhoria do avanço nas frentes de desenvolvimento.

- Implantação de desmonte de pilares parciais em realces de lavra, aumentando a recuperação de minério.
- Melhoria da ventilação da mina por meio da instalação de ventiladores de maior potência ao longo da rampa.
- Ampliação da frota de equipamentos de perfuração, carregamento e transporte: aquisição de um Fandrill Sandvik D-321, Carregadeira Volvo L120, e Caminhão Volvo A30G.
- Recorde de produção mensal de 4.639 onças.

Planta - Roça Grande:

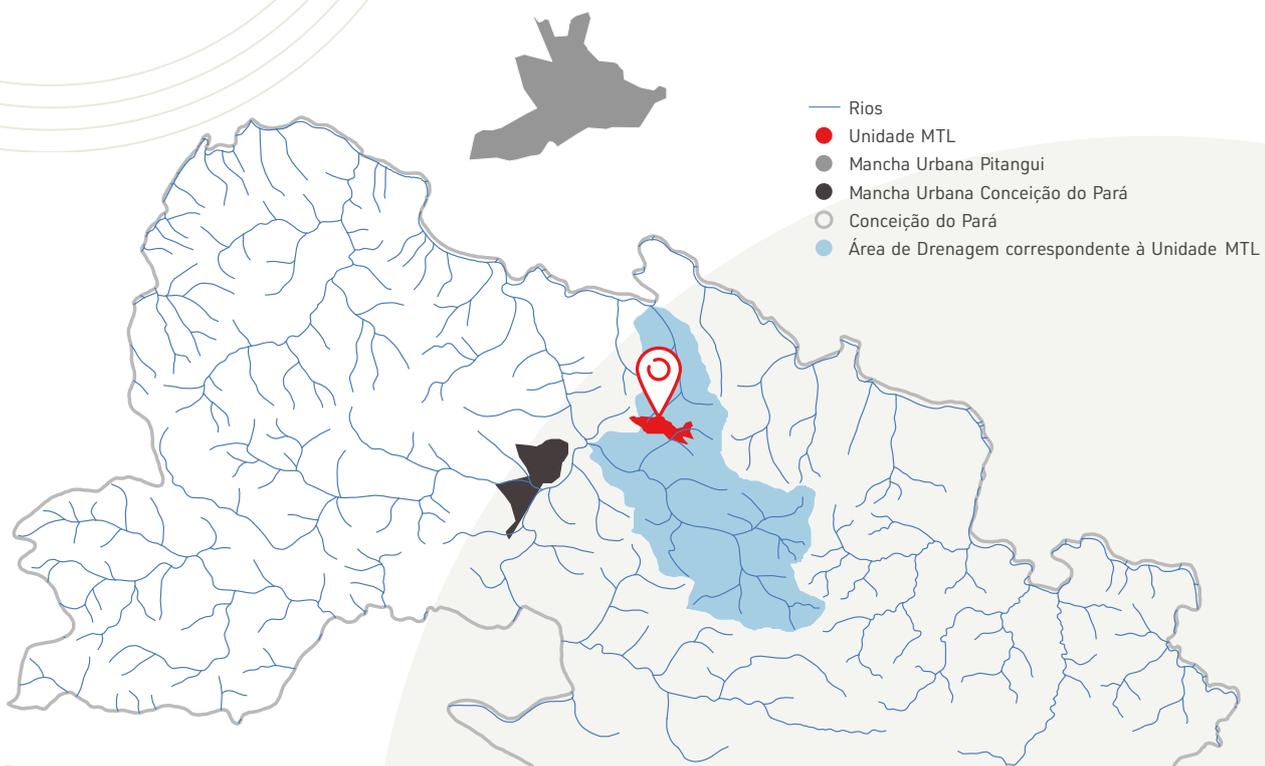
- Adequação da escala de turnos da planta metalúrgica, melhorando as relações de trabalho e o acompanhamento das atividades operacionais.
- Início do projeto de repotencialização dos agitadores dos circuitos de lixiviação e adsorção.
- Adequação do tanque pulmão do circuito de lixiviação, melhorando o processo de tratamento de minério.
- Melhoria do sistema de peneiramento do circuito de gravimetria, aumentando a taxa de alimentação da gravimetria.
- Mudança do sistema de recebimento de minério no pátio de estoque, possibilitando melhor controle do teor de alimentação da planta.
- Implantação do dosador de bolas de moinho, proporcionando melhor controle do consumo específico dessas bolas.
- Instalação da peneira de resíduos na alimentação da lixiviação, reduzindo a contaminação do circuito de adsorção.
- Fechamento da área de estocagem de reagentes, trazendo mais segurança para a área.



UNIDADE MTL

GRI 102-2 / 303-1 1.2.2

A Unidade Turmalina (MTL), mantida pela Jaguar no município de Conceição do Pará, no Centro-Oeste do Estado, é formada pela Mina Subterrânea, pela Planta Metalúrgica e pela planta de Paste Fill. O empreendimento tem como área de influência também o município de Pitangui e encontra-se na Bacia Hidrográfica do Rio Pará, afluente do Rio São Francisco.



Fontes:
Agência Nacional de Águas (ANA)
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

A unidade possui

474



empregados diretos. Desses,



88%

são da seguinte região: municípios de Conceição do Pará e Pitangui. A maioria reside em um raio de 10 km da mina.

Em 2018, a Mina Turmalina produziu

33.261

onças de ouro.



Número de Empregados MTL	
Conceição do Pará	46
Pitangui	369
Totais	474
Locais (%)	88%

“A Jaguar é uma empresa muito boa, principalmente para a geração de emprego na cidade. Não tenho o que reclamar. A empresa trouxe muitas oportunidades, as pessoas se interessaram em dar continuidade aos estudos para poder se capacitar. Além disso, ela oferece treinamentos aos trabalhadores e cobra que eles cumpram com os seus valores.”

Cíntia Gonçalves de Faria
Nutricionista Sapore
Unidade MTL

MINA TURMALINA

As jazidas da Mina Turmalina estão localizadas na parte Oeste do Quadrilátero Ferrífero, que foi a principal região para mineração de ouro em rocha dura no Brasil, até 1983, responsável por aproximadamente 40% da produção total de ouro do país. O ouro era produzido a partir de inúmeras jazidas, principalmente nas partes Norte e Sudeste do Quadrilátero Ferrífero, em sua maioria hospedadas por formações ferríferas bandadas (BIF) do Arqueano ou do início do Proterozoico, contidas em sequências supracrustais do *greenstone belt*.



CASES DE SUCESSO 2018 UNIDADE MTL

Manutenção:

- Aumento significativo no índice de aderência das manutenções preventivas na frota de equipamentos móveis de mineração (HME), resultando no melhor desempenho dos equipamentos.
- Mitigação das ocorrências de contaminação de solo por lubrificantes e óleos nos arredores das oficinas de manutenção.
- Adequação de ferramentas para aumento de segurança nas atividades, como a incorporação de máquina de desmontar pneus.

Planta Metalúrgica:

- Início da operação do quarto filtro na etapa de filtragem da planta metalúrgica. Redução média de 4,81% para 1,64% de sólidos direcionados à barragem de MTL, elevando a sua vida útil.
- Campanha de aferição do *mine call factor* (fator / relação dos teores geológicos em comparação aos teores de alimentação de planta) por corpo da mina. Essa ação elevou o

nível de confiabilidade do planejamento da mina em relação à resposta metalúrgica do minério na planta metalúrgica.

Operação:

- Início dos trabalhos de melhoria na infraestrutura da mina subterrânea de forma a suportar o aumento do desenvolvimento nos corpos A e C.
- Paralisação parcial das operações subterrâneas por 11 dias para a conclusão dos trabalhos de recuperação da contenção das galerias nas áreas críticas ao longo da rampa principal. Tal intervenção teve como objetivo garantir a segurança de todos os empregados para adentrar a mina em continuidade ao processo produtivo.

Planejamento:

- Detalhamento e integração de informações das diferentes áreas nos planos trimestrais e mensais, resultando em melhoria na gestão das variáveis ao longo do processo.
- Com a evolução dos planos trimestrais, houve maior aderência da produção ao planejamento, representando ganhos nas áreas de Suprimentos e Manutenção, que tiveram maior segurança para suportar suas demandas.
- Atualmente, a aderência ao volume de sondagem é de 85% e a do desenvolvimento de galerias é de 70%. Esses indicadores possibilitam maior assertividade entre planejamento e operação.



MATRIZ CORPORATIVA

GRI 102-8b / 102-10

A Matriz da Jaguar Mining encontra-se na capital do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte (BH). A Matriz emprega 75 trabalhadores, dos quais 93% residem em BH e na Região Metropolitana da capital.

Número de empregados Matriz

Belo Horizonte	46
Betim	1
Brumadinho	1
Caeté	1
Contagem	2
Nova Lima	13
Brumadinho	1
Sabará	4
Santa Luzia	1
Totais	75
Locais (%)	93%

OUTROS ATIVOS POTENCIAIS

GRI 102-8

UNIDADE CPA

Localiza-se no distrito de Acuruí, município de Itabirito, a 90 km de Belo Horizonte, e reúne cinco minas: Marzagão, Ouro Fino, Palmital, Rio de Peixe e Santa Isabel. Em suspensão temporária desde maio de 2012, a unidade está inserida em um programa de cuidados e manutenção, empregando oito pessoas (todos eles residentes da região de Itabirito e Ouro Preto), e passa por um processo de reavaliação de viabilidade.

PROJETO ZONA BASAL

Localizado em Conceição do Pará, Centro-Oeste do Estado de Minas Gerais, esse alvo de exploração tem como objetivo aumentar a produção da Unidade MTL, preenchendo a capacidade da planta metalúrgica da unidade, que hoje opera abaixo de sua eficiência máxima. Os primeiros resultados demonstram a oportunidade de desenvolvimento de mina, adicionando mais longevidade e flexibilidade operacional à MTL.

PROJETO CENTRO GOLD

Em 2017, a Jaguar vendeu a sua participação no projeto deixando de atuar na gestão do empreendimento localizado na cidade de Centro Novo do Maranhão (MA). No entanto, de acordo com os termos acordados na negociação, a Jaguar ainda mantém participação nos *royalties*.

PROJETO PEDRA BRANCA

Localizado no Estado do Ceará, o projeto Pedra Branca e seus direitos minerários compreendem 21 alvarás de pesquisa e três solicitações de concessão de lavra. Os trabalhos de licenciamento deste projeto, de propriedade total da Jaguar, estão em andamento. Além disso, a empresa mantém o pagamento das taxas necessárias para a manutenção das licenças e dos direitos desse empreendimento, de acordo com a legislação vigente.

02

SOBRE O
RELATÓRIO
E OS ODS



O RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE E IMPACTO DA JAGUAR

GRI 102-46 / 102-47 / 102-48 / 102-49 / 102-51 / 102-52 / 103-1

Desde 2016, a Jaguar Mining elabora o seu Relatório de Sustentabilidade com o intuito de apresentar os resultados da sua atuação a todos os envolvidos, direta e indiretamente, na sua operação. Anualmente, reafirma o seu compromisso com a transparência e a preservação de uma comunicação próxima com as comunidades das quais faz parte.

Em 2018, a empresa buscou aprofundar o seu processo de escuta ativa com todos os *stakeholders*, de forma a elevar ainda mais seu patamar de compreensão acerca das demandas e das necessidades de cada um. Conduziu, assim, um estudo mais refinado e inovador sobre os impactos decorrentes de sua operação, estruturando as bases para o aprimoramento da gestão do impacto organizacional. Essa inovação se concretizou na elaboração de uma Matriz de Materialidade conectada aos parâmetros globais de desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, avançou com o diagnóstico sobre a relação de suas atividades e resultados com cada um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS), acionando os grupos de *stakeholders*, internos e externos, nesse processo.

A atuação da empresa, sempre pautada na gestão responsável e no desenvolvimento de impactos econômicos e socioambientais positivos, contribui de forma articulada para o alcance das metas globais de desenvolvimento. Tal direcionamento demonstra o compromisso da Jaguar Mining com o alcance de iniciativas cada vez mais alinhadas com um movimento global destinado à solução de problemáticas complexas no âmbito das Nações. Reflete a contribuição da empresa para a realização de um propósito ainda maior.



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Em 2015, líderes dos 193 Estados-Membros da Organização das Nações Unidas (ONU) tiveram a oportunidade de se reunir e decidir sobre novos caminhos para melhorar a vida das pessoas em todo o mundo. Durante o encontro de 25 de setembro, aprovaram uma nova agenda de desenvolvimento sustentável para as próximas décadas, a Agenda 2030.

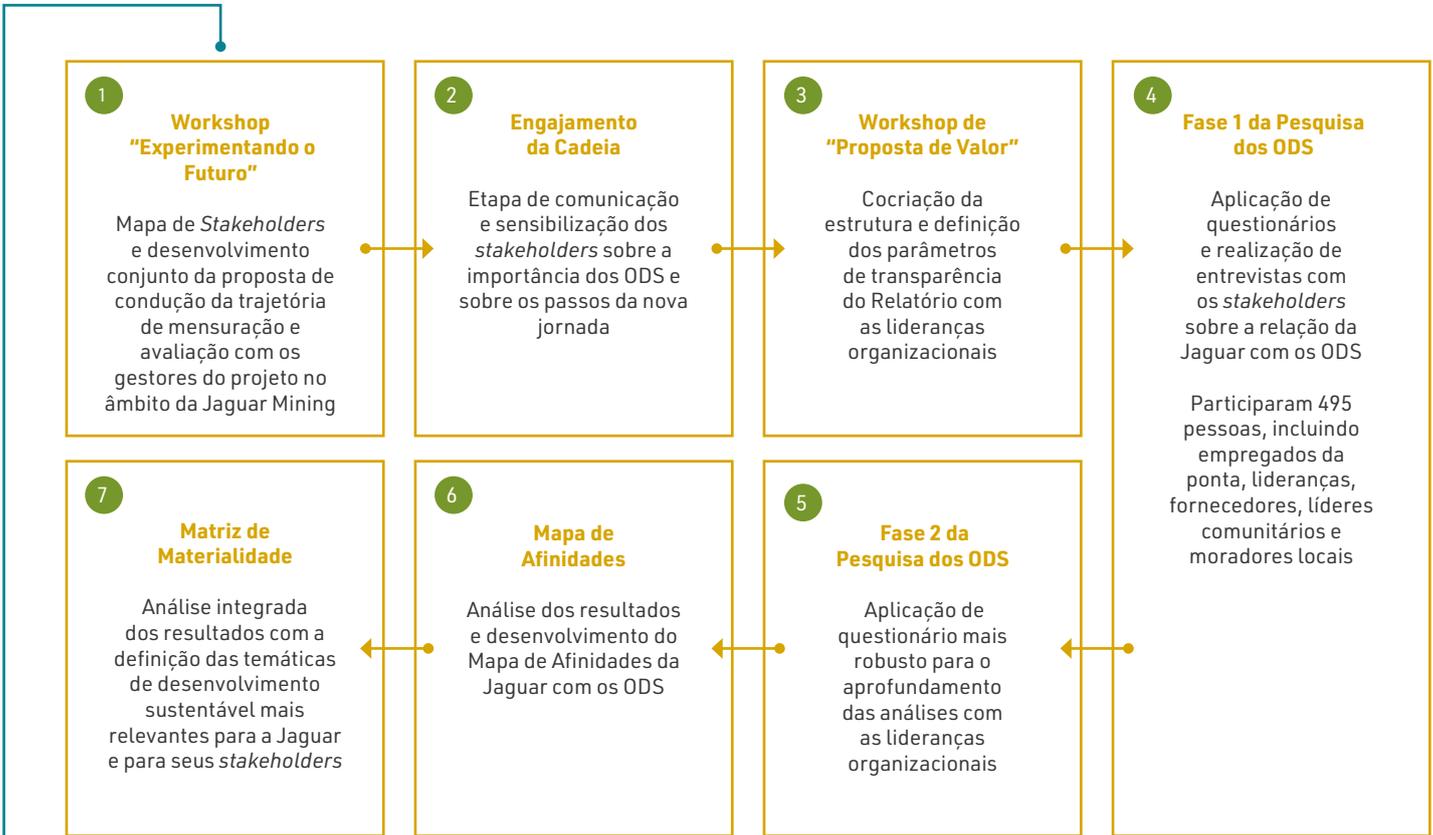
A construção da Agenda resultou na definição de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, desdobrados em 169 metas e 232 indicadores. Os ODS passaram, a partir de então, a orientar países e instituições na adoção de medidas que visam acabar com a pobreza, lutar contra as desigualdades e injustiças e combater as mudanças climáticas.

1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA 	2 FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL 	3 SAÚDE E BEM-ESTAR
4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE 	5 IGUALDADE DE GÊNERO 	6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO
7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL 	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO 	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA
10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES 	11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS 	12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS
13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA 	14 VIDA NA ÁGUA 	15 VIDA TERRESTRE
16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES 	17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO 	

COMO FOI CONSTRUÍDO ESTE RELATÓRIO

GRI 102-40 / 102-42 / 102-43 / 102-44

A jornada de desenvolvimento desta nova proposta de mensuração e avaliação dos impactos organizacionais envolveu a participação ativa de diversos atores da cadeia de operação da Jaguar Mining, destacando-se a escuta aos empregados, às comunidades e aos fornecedores. O processo foi conduzido de forma a potencializar a colaboração e a cocriação inovadora, contemplando os diversos olhares e as prioridades dos *stakeholders*.



MAPA DE STAKEHOLDERS

Legenda:

Stakeholders priorizados para a participação no processo da pesquisa de ODS, considerando o grau de engajamento / influência desses grupos na sua execução. A atuação / relação com os demais *stakeholders* foi considerada no âmbito da mensuração da Matriz de Impacto.

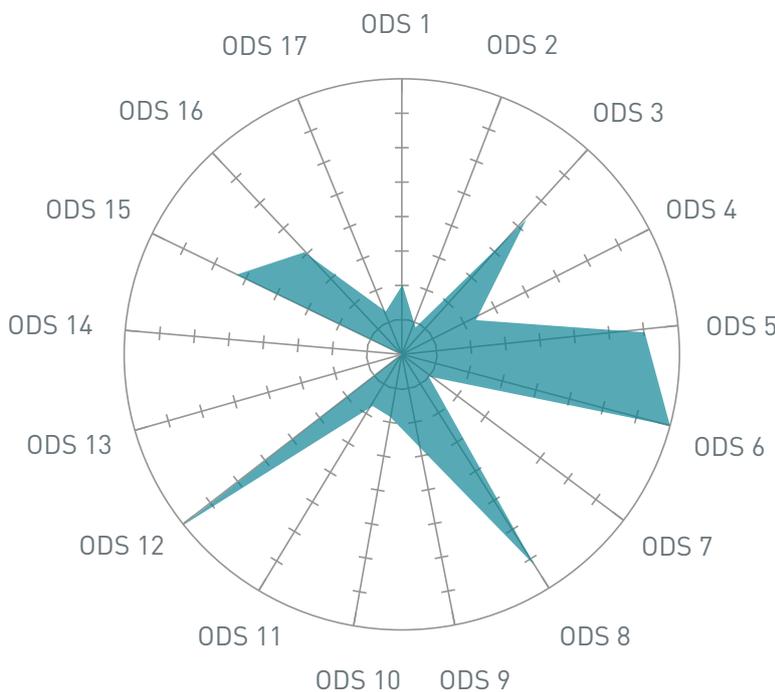
Nível de influência	Alto	Órgãos Fiscalizadores	Lideranças da Empresa
	Médio	Poder Público Empresas Superficiários Sindicatos Imprensa Fornecedores	Lideranças, Comunidades, Fornecedores Estratégicos Empregados Comunidade Local
	Baixo	Comunidade Geral Embaixada Cliente	Investidores Escolas Entidades Terceiro Setor
		Nível de engajamento	
		Baixo	Médio
		Alto	

MAPA DE AFINIDADES

Os dados e as informações levantadas nas etapas de pesquisa foram analisados com base em metodologia exclusiva desenvolvida pela ImpactLAB, consultoria que apoiou a Jaguar Mining ao longo do processo, resultando na elaboração do Mapa de Afinidades. O Mapa e o Radar de Afinidades representam a relação da atuação da Jaguar Mining com os ODS. A proporcionalidade apresentada reflete o grau de correlação das ações desenvolvidas pela organização com os ODS priorizados pelos *stakeholders*.



RADAR DE AFINIDADE



O Mapa proporcionou o desdobramento das análises, culminando na definição das metas que mais se conectam com as atividades e os resultados na mineradora. As metas mais relevantes para os *stakeholders* envolvidos nessa jornada são apresentadas a seguir.

12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS



Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis

12.2 Até 2030, alcançar gestão sustentável e uso eficiente dos recursos naturais

12.4 Até 2020, alcançar o manejo ambientalmente saudável dos produtos químicos e de todos os resíduos, ao longo de todo o ciclo de vida destes, de acordo com os marcos internacionalmente acordados, e reduzir significativamente a liberação destes para o ar, água e solo, para minimizar seus impactos negativos sobre a saúde humana e o meio ambiente

12.5 Até 2030, reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reuso

12.a Apoiar países em desenvolvimento a fortalecer suas capacidades científicas e tecnológicas para mudar para padrões mais sustentáveis de produção e consumo

6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO



Assegurar a disponibilidade e a gestão sustentável da água e saneamento para todos

6.3 Até 2030, melhorar a qualidade da água, reduzindo a poluição, eliminando despejo e minimizando a liberação de produtos químicos e materiais perigosos, reduzindo à metade a proporção de águas residuais não tratadas e aumentando substancialmente a reciclagem e reutilização segura globalmente

6.4 Até 2030, aumentar substancialmente a eficiência do uso da água em todos os setores e assegurar retiradas sustentáveis e o abastecimento de água doce para enfrentar a escassez de água, e reduzir substancialmente o número de pessoas que sofrem com a escassez de água

6.a Até 2030, ampliar a cooperação internacional e o apoio à capacitação para os países em desenvolvimento em atividades e programas relacionados à água e saneamento, incluindo a coleta de água, a dessalinização, a eficiência no uso da água, o tratamento de efluentes, a reciclagem e as tecnologias de reuso

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos

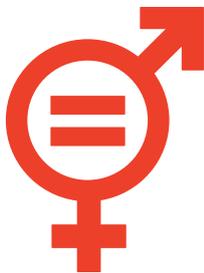
8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente de todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT]

5 IGUALDADE DE GÊNERO



Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis

MATRIZ DE MATERIALIDADE

A Matriz de Materialidade foi desenvolvida com ampla escuta e participação dos *stakeholders*. O processo foi conduzido buscando definir as temáticas de impacto mais relevantes para a Jaguar, conjugando, na análise realizada, os assuntos referenciais do setor de mineração para a diferenciação estratégica do negócio e a percepção dos *stakeholders* diante dos impactos positivos e negativos advindos da atuação da Jaguar. Todos os parâmetros utilizados foram conectados à Matriz da ONU, resultando em uma materialidade totalmente alinhada aos preceitos globais de desenvolvimento sustentável.

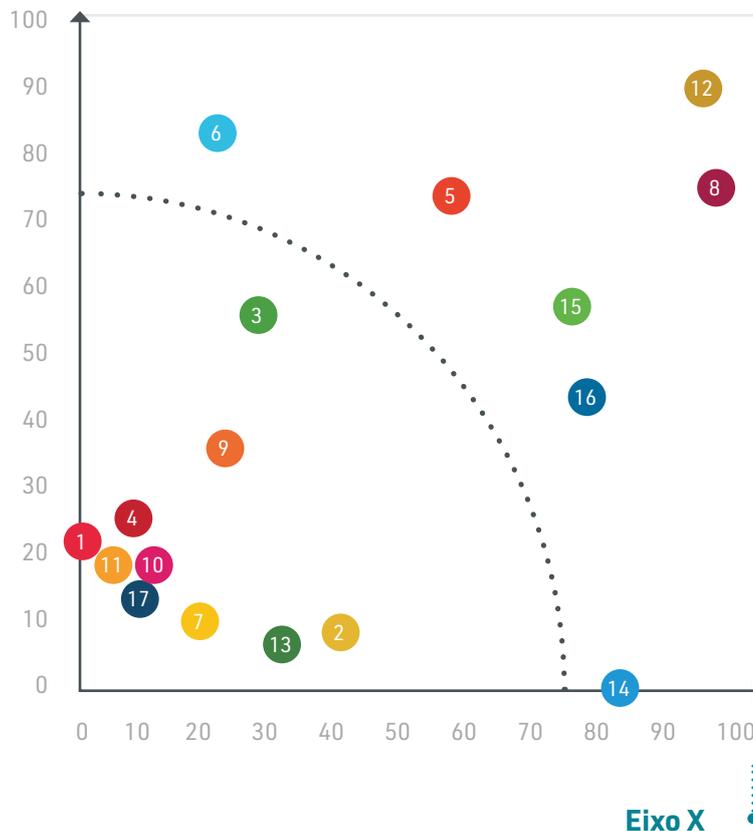


VOCÊ SABIA?

A Matriz de Materialidade é uma ferramenta que auxilia as empresas a identificar os temas de sustentabilidade mais importantes para o seu negócio. É uma representação gráfica da priorização das temáticas econômicas e socioambientais reconhecidas pelos seus *stakeholders* como as mais relevantes para a alocação dos esforços de tratativa e transparência. A partir de 2013, a Global Reporting Initiative, por meio da Diretriz G4, orientou que as organizações explicitassem melhor a metodologia de construção e resultados da Matriz de Materialidade, já que ela direciona a estrutura de monitoramento e a avaliação dos impactos organizacionais.

Eixo Y

A construção do eixo Y reflete a materialidade das temáticas de sustentabilidade para a Jaguar Mining. A priorização partiu do grau de relevância atribuído por iniciativas de referência, nacional e internacional, aos temas econômicos e socioambientais do setor e do mercado em geral. São elas: GRI - documento geral e documento de Minas e Metais, Conselho Internacional de Minas e Metais (ICMM), Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) Bovespa e IRIS (vide glossário).



O eixo X reflete a materialidade das temáticas de sustentabilidade para os *stakeholders* envolvidos na etapa de pesquisa de ODS. Consiste no resultado de priorização desse processo de escuta valendo-se da Matriz da ONU.

A metodologia aplicada para a definição dos temas materiais – de maior relevância para a Jaguar e seus *stakeholders* – partiu da seleção das temáticas de impacto dos ODS que apresentaram nota mínima de 75% para um dos eixos.

Os ODS 12, 8, 6, 5, 15, 16 e 14 apresentaram, em seu objetivo geral e em suas metas, as temáticas de impacto global mais importantes para a Jaguar Mining e seus *stakeholders*.

Os temas materiais foram desdobrados nos indicadores do GRI a eles conectados, resultando na matriz que orientou a mensuração e a avaliação dos impactos apresentados neste relatório. O processo foi enriquecido pela definição e pela validação de hipóteses de impacto, conectadas aos temas materiais, mediante a utilização de metodologias que permitiram uma compreensão multidimensional dos resultados.

GLOSSÁRIO

IRIS (*Impact Reporting and Investment Standards*): é uma iniciativa do GIIN (*Global Impact Investing Network*). Funciona como um catálogo de métricas de performance amplamente aceito e usado por investidores de impacto para medir o sucesso social, ambiental e financeiro de organizações, avaliar acordos e aumentar a credibilidade do mercado de investimento de impacto.

GRI (*Global Reporting Initiative*): é uma organização internacional independente que foi pioneira em relatórios de sustentabilidade desde 1997. Ajuda empresas e governos de todo o mundo a entender e comunicar seu impacto em questões críticas de sustentabilidade, como mudanças climáticas, direitos humanos, governança e bem-estar social. Isso permite que ações reais criem benefícios sociais, ambientais e econômicos para todos.

Stakeholders: grupos de interesse que podem afetar ou serem afetados pelos objetivos e atividades da organização.

ISE (Índice de Sustentabilidade Empresarial): é uma ferramenta para análise comparativa da performance das empresas listadas na B3 (produto da bolsa de valores), sob o aspecto da sustentabilidade corporativa, baseada em eficiência econômica, equilíbrio ambiental, justiça social e governança corporativa. Também amplia o entendimento sobre empresas e grupos comprometidos com a sustentabilidade, diferenciando-os em termos de qualidade, nível de compromisso com o desenvolvimento sustentável, equidade, transparência e prestação de contas, natureza do produto, além do desempenho empresarial nas dimensões econômico-financeira, social, ambiental e de mudanças climáticas.

03

EIXO
ECONÔMICO





SOBRE O EIXO ECONÔMICO

O monitoramento dos investimentos e da performance financeira da Jaguar é de extrema importância para a melhor compreensão dos impactos e dos resultados financeiros e econômicos da sua presença nas localidades em que atua. Tal processo permite a implementação de ações mais aderentes ao propósito e ao compromisso da mineradora com a geração de renda e com a melhoria da qualidade de vida das comunidades do seu entorno.

DISTRIBUIÇÃO DA RECEITA

GRI 201-1 / 401-2 / 202-1D / 202-1B / 409-1

No ano de 2018, as atividades da Jaguar resultaram na venda de **74.530 onças de ouro**, gerando uma receita operacional líquida de **R\$ 348.064.000,00**, conforme apresentado abaixo:

Complexo CCA	Unidade MTL	TOTAL
<p>Receita operacional líquida</p> <p>R\$ 197.535.000,00</p> <p>—</p> <p>Custos operacionais</p> <p>R\$ 126.663.000,00</p> <hr/> <p>Resultado</p> <p>R\$ 70.872.000,00</p>	<p>Receita operacional líquida</p> <p>R\$ 150.529.000,00</p> <p>—</p> <p>Custos operacionais</p> <p>R\$ 113.479.000,00</p> <hr/> <p>Resultado</p> <p>R\$ 37.051.000,00</p>	<p>Receita operacional líquida</p> <p>R\$ 348.064.000,00</p> <p>—</p> <p>Custos operacionais</p> <p>R\$ 240.142.000,00</p> <hr/> <p>Resultado</p> <p>R\$ 107.922.000,00</p>

23,5%

da receita total foi destinada ao pagamento dos empregados, considerando-se os salários regulares, os encargos, o 13º salário e as férias.

Total de
R\$ 81.717.221,00





Foram investidos

R\$ 14.706.035,60

em benefícios para os empregados, sendo eles:

- Plano de saúde
- Plano odontológico
- Seguro de vida
- Auxílio para compra de material escolar (para empregados que recebem até R\$ 3.507,72)
- Vale alimentação
- Vale refeição
- Vale transporte

A Jaguar tem como eixo de atuação o fomento à manutenção de relações dignas e não discriminatórias de trabalho ao longo de toda a sua cadeia produtiva. Possui ferramentas de acompanhamento gerencial com o objetivo de assegurar que fornecedores, estagiários e aprendizes sejam remunerados acima do salário mínimo. Além disso, a avaliação e o monitoramento de fornecedores são realizados de forma periódica pelo Portal da Transparência do Ministério do Trabalho, dando segurança aos tomadores de decisão quanto ao cumprimento da legislação trabalhista e à ausência de trabalho infantil e forçado pelos prestadores de serviço.

Nenhum dos fornecedores atuais da Jaguar está no cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores às condições análogas à de escravo do Ministério do Trabalho.

Um dos nossos principais valores é a sustentabilidade. Por isso, a preocupação com o meio ambiente não poderia estar ausente do planejamento financeiro da instituição.



Monitoramento Hídrico

R\$ 729.081,82



Recomposição Florestal

R\$ 207.143,36



Gestão da Drenagem Ácida de Mina

R\$ 21.880,00



Manutenção de Áreas Paralisadas

R\$ 1.199.425,82



Monitoramento de Emissões Atmosféricas

R\$ 84.001,72



Gerenciamento de Resíduos

R\$ 1.566.179,58



Consultoria e Estudos Ambientais

R\$ 311.428,57

Ao todo, foram investidos mais de R\$ 4 milhões de reais em projetos e ações relacionadas à gestão ambiental

RETORNO FINANCEIRO OU DISTRIBUIÇÃO DE RECEITAS ÀS COMUNIDADES LOCAIS

GRI 202-1 / 203-1

A geração de renda para as comunidades se materializa em diversos formatos de interação, captação e investimentos da Jaguar. A diversificação e a movimentação econômica nas localidades de operação, principalmente do setor de serviços, são resultado positivo dessa relação entre a mineradora e seus *stakeholders*. Para vários moradores locais, parte da sua subsistência ou toda ela é proveniente das atividades da empresa. É o caso daqueles que possuem suas terras arrendadas pela mineradora, para os quais foram destinados R\$ 6.646.382,00, o que equivale a cerca de 2% da receita total em 2018. No âmbito do Poder Público, foi destinado um montante de R\$ 19.577.913,00, mediante pagamento de impostos federais e municipais.

Ⓢ Mais de
R\$ 7,5 MILHÕES

de retorno em impostos
às comunidades locais

CFEM*

R\$ 5.062.132,00

ISS retido

R\$ 2.483.591,00

* Compensação Financeira pela Exploração de Recursos Minerais



R\$ 400 mil

em investimento direto
no desenvolvimento
das comunidades
locais no ano de 2018.

INVESTIMENTO RESPONSÁVEL E FOCADO NO CUIDADO COM A COMUNIDADE

A atuação da Jaguar no fortalecimento das comunidades avançou com a implementação de projetos e no apoio às atividades já desenvolvidas localmente. Neste sentido, foram investidos diretamente R\$ 96 mil em atividades de consultoria para a potencialização dos resultados de projetos locais, realizadas no âmbito do Programa Sementes da Sustentabilidade. O desenvolvimento das entidades pelas ações de consultoria viabilizou a arrecadação de R\$ 178 mil. Além disso, quase R\$ 223 mil foram aplicados na forma de doações e patrocínios.

CONTRIBUIÇÃO ECONÔMICA LOCAL: UTILIZAÇÃO DE FORNECEDORES OU DE MÃO DE OBRA LOCAL

GRI 102-9 / 204-1

A Jaguar se preocupa com o fortalecimento da economia local e com o desdobramento dos impactos socioeconômicos positivos no decurso de sua cadeia de produção. Concentra esforços para a implementação de uma política de utilização de fornecedores e admissão de mão de obra locais. Sempre que possível, prioriza a contratação nas cidades em que opera ou que estão em área de influência direta. **Em 2018, 20% dos fornecedores mineiros eram de empresas locais, totalizando o valor de R\$ 9.090.726,00 destinado a prestadores de serviços originários das cidades de influência das operações da mineradora.**

PAGAMENTO PARA FORNECEDORES LOCAIS

COMPLEXO CCA		
Barão de Cocais R\$ 2.049.956,00	Santa Bárbara R\$ 2.827.041,00	Caeté R\$ 452.034,00
R\$ 5.329.031,00		

UNIDADE MTL	
Conceição do Pará R\$ 452.034,00	Pitangui R\$ 2.090.313,00
R\$ 2.542.347,00	

Pagamento a fornecedores de Minas Gerais

R\$ 168.374.765,00

04

EIXO
SOCIAL







EIXO SOCIAL

A valorização e o cuidado com as pessoas são compromissos fundamentais da Jaguar Mining. Com o intuito de promover relações positivas com seus empregados, fornecedores e com as comunidades direta e indiretamente envolvidas em suas operações, a empresa avança em avaliações e no acompanhamento das suas ações de forma cada vez mais estruturada. Essa clareza, que se materializa nas apurações apresentadas nesse Eixo, norteia a mineradora na implementação de medidas mais aderentes às demandas e às necessidades de todos os envolvidos em suas atividades.

A JAGUAR COM SEUS EMPREGADOS

O entendimento sobre a relação da Jaguar com seus empregados é de suma importância para a mensuração da transformação social gerada pela empresa. São eles que possuem o relacionamento mais próximo com a mineradora, implicando dessa forma maior potencial de terem a vida impactada pela atuação da companhia.

EMPREGOS

GRI 102-8

A Jaguar Mining emprega relevante quantidade de pessoas em seu processo produtivo e atua com empenho e responsabilidade na promoção do bem-estar e do desenvolvimento de todos. Em 2018, a empresa alcançou o patamar de 1.022 empregados diretos. A Unidade MTL correspondeu a quase metade de todos os empregados, sendo responsável por 46% dos empregos gerados pela empresa.

MTL	CCA - PILAR	CCA - RG	MATRIZ	CPA
474	299	166	75	8



CASES DE SUCESSO

Em agosto de 2018, a Jaguar firmou parceria com o SENAI para iniciar uma turma de aprendizes na cidade de Pitangui/MG, com o curso de aprendizagem em "Processos Administrativos".

Esse curso é exclusivo para os aprendizes selecionados pela empresa. Tal iniciativa fomentou a formação profissional de estudantes nas comunidades do entorno das operações da Jaguar.

A Jaguar não contrata autônomos e conta com 47 jovens do Programa de Aprendizagem, que passam por capacitação profissional e possuem grande possibilidade de contratação futura.

	MTL	CCA-PILAR	CCA-RG	MATRIZ	CPA
Formação teórica e prática	0	0	5	0	0
Formação teórica	22	14	3	2	1
Número total de aprendizes	22	14	8	2	1

A legislação trabalhista impõe um limite de faixa etária para o trabalho de subsolo. Por isso, os empregados da Jaguar situam-se, predominantemente, na faixa etária entre 30 e 50 anos. Destaca-se também expressivo número de jovens de até 30 anos, sendo 29% do total.

	MTL	CCA-PILAR	CCA-RG	MATRIZ	CPA
Até 30 anos	163	83	31	17	0
De 30 a 50 anos	285	199	96	47	8
Acima de 50 anos	26	17	39	11	0

CONTRATAÇÕES

GRI 401-1a

Em 2018, a Jaguar gerou 134 empregos diretos, contratando 42 mulheres e 92 homens, sendo: 83 trabalhadores, 41 aprendizes e 10 estagiários.

67%

Dessas novas contratações, 67% são de pessoas provenientes da área de influência direta da Jaguar.

Contratação por faixa etária



- até 30 anos
- de 31 a 50 anos
- acima de 51 anos

A Jaguar preza pela diversidade e inclusão em sua política de contratação. Em 2018, foram 36 Pessoas com Deficiências (PCD) empregadas em suas unidades.

MTL	CCA-PILAR	CCA-RG	MATRIZ	CPA
18	10	4	4	0

TURNOVER (rotatividade de profissionais)

GRI 401-1b

A empresa registrou redução atípica do número de empregados, em decorrência da suspensão das atividades da mina de RG em abril. Esse episódio refletiu diretamente na elevação do *turnover* da unidade, que alcançou 18,35% em 2018, com redução do quadro de empregados.

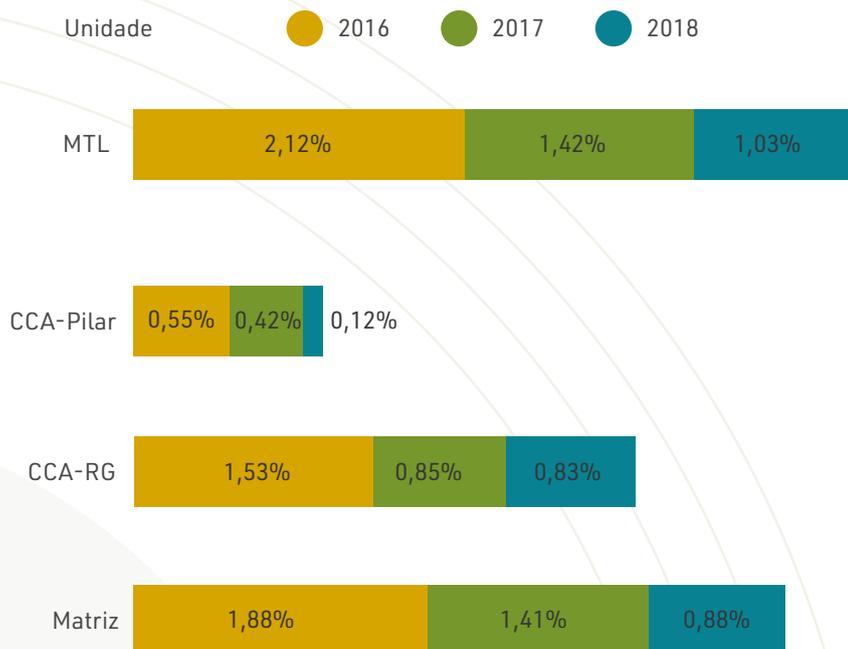
UNIDADE	TURNOVER (%)
CCA-PILAR	7,63
CCA-RG	18,35
MATRIZ	23,63
MTL	11,65

UNIDADE	CIDADE	NÚMERO DE EMPREGADOS CONTRATADOS	
MTL	Conceição do Pará	3	73
	Pitangui	52	
CCA-Pilar	Barão de Cocais	14	31
	Santa Bárbara	12	
CCA-RG	Caeté	6	9

ABSENTEÍSMO

GRI MM4

A taxa de absenteísmo apresentou diminuição no decorrer dos últimos três anos. Em 2017, observou-se queda de 0,59% na média geral em relação ao ano anterior. Em 2018, essa taxa apresentou redução de 0,28% em relação à de 2017.



Nos últimos três anos, não houve greve de empregados da Jaguar.



CRESCIMENTO PROFISSIONAL

GRI 404-1

A Jaguar preocupa-se com o futuro dos seus empregados. Por essa razão, promove ações contínuas de capacitação para subsidiar o desenvolvimento individual e possibilitar a concretização dos objetivos profissionais de todos. Em 2018, a empresa realizou um total de 15.819 horas de treinamentos de cunho técnico e específicos, para a capacitação dos empregados em novas funções, além dos obrigatórios de segurança, capacitação institucional, dentre outros.

UNIDADE	Nº TOTAL DE HORAS
MATRIZ	906
MTL	8.621
CCA-PILAR	4.661
CCA-RG	1.631
TOTAL	15.819



SAÚDE E BEM-ESTAR

GRI 403-6

O cuidado da empresa com seus empregados reflete no desenvolvimento de projetos e ações que visam preservar a saúde e promover o bem-estar de todos. A Jaguar realiza o Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida, com o objetivo de prevenir doenças, fomentar a melhoria da saúde e da qualidade de vida no ambiente de trabalho. O programa é composto de diversas ações, como palestras e distribuição de informativos que abrangem temas como hipertensão, obesidade, doenças respiratórias, diabetes, tabagismo, depressão, cânceres de mama e de próstata e a importância da prática de atividades físicas. O objetivo primordial do programa é a prevenção para o diagnóstico precoce e o acompanhamento dos agravos à saúde relacionados ao estilo de vida inadequado.

27

ações

152

empregados em
média por ação



PROJETO COPA DE OURO

NOSSO ORGULHO

GRI 403-6

No Projeto Copa de Ouro, os empregados foram convidados a embarcar no desafio de transformarem suas vidas pela adoção de hábitos saudáveis. O Projeto foi uma competição entre as equipes formadas pelos empregados interessados de todas as unidades da Jaguar. Os times foram avaliados pelos resultados alcançados em relação ao engajamento nas atividades e à melhoria de alguns indicadores de saúde de seus integrantes.

A Jaguar apoiou as equipes com a promoção de atividades físicas, avaliações e consultorias nutricionais com acompanhamento de profissionais especializados. Em 2018, a competição contou com a participação de 30% dos empregados, premiando as equipes vencedoras dos desafios por unidade, bem como os trabalhadores com maior redução do percentual de gordura corporal.



277

Participantes



731

consultas

QUILOS ELIMINADOS

CCA-RG
74,2 Kg

CCA-PILAR
104 Kg

MATRIZ
35,3 Kg

MTL
184,7 Kg



398,2

total de quilos eliminados



169

Atividades realizadas



Em média, **55,7%** dos participantes perderam peso



Equipes vencedoras

CCA-RG
Go!Fit

CCA-PILAR
2% de Gordura

MATRIZ
Sanfona

MTL
Time da Pesada



"O projeto ajudou na minha motivação diária, além de auxiliar na perda de peso e de medidas. Eu também comecei a praticar jiu-jitsu, o que tem ajudado muito no meu condicionamento físico, além de me manter firme na dieta."

Ronaldo Ribeiro Leão
Integrante do "Time da Pesada"
Operador da Planta
Unidade MTL

"Eu estava com o colesterol alto, precisando perder peso e cansando muito. O projeto me ajudou a ganhar resistência e montamos um time para jogar peteca."

Daniel do Rosário Machado
Integrante do "2% de Gordura"
Supervisor de Manutenção Elétrica
Unidade CCA-Pilar

"Este projeto teve uma importância muito grande. Coletivamente, foi algo benéfico para a saúde de quem participou e conseguiu resultados positivos, além de ser um sinal de que a empresa está preocupada com a saúde física e clínica de seus empregados. Individualmente, fico feliz de ter conseguido bons resultados, porque depois de ter chegado ao auge dos 140Kg e ter duas artroscopias de joelho, eu consegui chegar aos 87Kg com saúde, menos dores e sem ter que passar por procedimentos cirúrgicos. Parabéns a todos os participantes do projeto."

Jasson de Souza Perez
Supervisor da Planta
Unidade CCA- RG

"Foi muito significativo para mim, me fez refletir sobre a minha saúde e hábitos alimentares, proporcionando uma melhor qualidade de vida por meio da reeducação alimentar."

Weberson Rodrigues de Souza
Campeão percentual de gordura
1º lugar Unidade CCA-RG
Operador de Equipamento
Perdeu 9,9% de gordura corporal



LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE

GRI 401-3

A Jaguar entende a importância da licença estendida para o desenvolvimento do bebê e da família. A empresa participa do programa governamental Empresa Cidadã. Concede licença-maternidade de 6 meses e licença-paternidade de 20 dias, ambas com período superior ao mínimo legal exigido, reafirmando seu compromisso de cuidado e valorização das famílias que fazem parte da história da mineradora.

SEGURANÇA DO TRABALHO

O "Dano Zero" aos empregados, às comunidades e ao meio ambiente é um dos valores que norteiam toda a atuação da Jaguar. A organização preza o desenvolvimento sustentável e a responsabilidade e equilíbrio na execução da sua estratégia. A Jaguar estabeleceu, ao longo dos anos, um conjunto de políticas e ações para a redução dos riscos à segurança e à saúde dos seus empregados, contribuindo para a prevenção de acidentes de trabalho.

SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA

GRI 403-3A / 403-4

A revisão do Sistema de Gestão em Segurança iniciou com o intuito de aperfeiçoar os procedimentos e as ferramentas, além de ampliar as abordagens comportamentais para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho segura e sustentável. O Sistema é composto de seis frentes:

1) Comitê de Segurança e Meio Ambiente

Em 2018, foi criado o Comitê de SMA (Segurança e Meio Ambiente) nas unidades operacionais. O objetivo principal é a discussão e a análise dos itens classificados como potencial alto nas inspeções realizadas pelo time de SMA, agilizando o processo de gestão e tratativa dos desvios. Para isso, são realizadas reuniões mensais com a equipe de segurança, meio ambiente, gerência geral, gerentes de área e coordenadores. As discussões e conclusões são repassadas para a alta gestão da Jaguar e, para cada item, são definidas as estratégias de mitigação e correção das não conformidades.

2) Brigada de Emergência

A Jaguar conta com o empenho de brigadistas voluntários para agirem em casos de emergência com primeiros socorros, combate a princípios de incêndios e outros acidentes. Eles atuam como "anjos da guarda", colaborando também com a prevenção de possíveis sinistros, mediante a realização de inspeções recorrentes nas instalações e verificação de situações de risco. Em 2018, o grupo de brigadistas voluntários teve seu número de integrantes ampliado por turno de trabalho e recebeu treinamentos de capacitação, com foco nos riscos específicos das unidades operacionais.



3) SIPATMIN

O tema da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho na Mineração (SIPATMIN) da Jaguar em 2018 foi:

“Eu cuido de mim, cuido de você e me permito ser cuidado”. Foram realizadas apresentações teatrais, *quizzes* de segurança, palestras, Concurso de Boas Práticas e diversas outras atividades, propondo aos empregados uma reflexão sobre o cuidado ativo, reforçando o comprometimento com o processo de evolução e o amadurecimento da cultura de segurança.

A companhia também abriu suas portas na SIPATMIN para a **Visita das Famílias** no Complexo CCA. Os familiares participaram de palestras sobre “Segurança no Lar e Hábitos Saudáveis”, visitaram a mina, conheceram o ambiente de trabalho e as atividades exercidas pelos seus familiares.





4) Ergonomia

A Jaguar acredita que um ambiente físico e psicossocial saudável contribui diretamente para o ganho de produtividade, a prevenção de acidentes e adoecimentos. Dessa forma, iniciou a implantação da Gestão de Ergonomia de forma corporativa em todas as unidades. Esse trabalho conta com uma consultoria externa, cujo objetivo é realizar o estudo sistemático de todos os processos de trabalho, a fim de analisar suas condições, conscientizar e engajar empregados e lideranças e também reconhecer os riscos ergonômicos que possam impactar negativamente a saúde, oferecendo subsídio para decisões gerenciais.

Os riscos ergonômicos e as oportunidades de melhoria de cada atividade são definidos tendo em vista a observação e o acompanhamento do ergonomista na rotina dos setores de todos os níveis hierárquicos das unidades.

5) Inspeções de Segurança

Em 2018, a Jaguar adotou uma sistemática para controle dos registros de ocorrência de desvios de procedimentos de segurança. A ação possibilitou melhor gerenciamento das ocorrências por área, por meio da melhoria da rastreabilidade dos problemas detectados e da análise da relevância de cada desvio de acordo com o tema identificado.

No decorrer do ano, foram intensificadas as investigações de segurança, com inspeções cruzadas nas unidades, que tinham o objetivo de trocar experiências, boas práticas e verificar os requisitos legais. Foram realizadas *blitz* de Equipamento de Proteção Individual (EPI), *blitz* de veículos e equipamentos, monitoramento de agentes químicos e verificação geral das frentes de trabalho.

Também foram conduzidas inspeções gerenciais pelos gerentes operacionais das unidades, com a participação dos demais gerentes de área, o que reflete o comprometimento visível das lideranças organizacionais com a segurança de todos.

6) Campanhas de Segurança

Maio Amarelo

A Jaguar aderiu ao Movimento Maio Amarelo para chamar a atenção dos empregados quanto ao alto índice de acidentes de trânsito no Brasil. Esse movimento visou promover a conscientização das pessoas sobre o comportamento seguro no trânsito dentro e fora das unidades da mineradora. Foram realizadas várias ações como a divulgação de material de apoio e incentivo para engajamento na campanha; abordagens comportamentais reforçando as regras de segurança no trânsito; *blitz* para verificação das condições dos veículos e monitoramento de fumaça preta.

Comportamento Seguro

Em virtude das ocorrências de acidentes registradas no 3º trimestre de 2018, a empresa realizou a campanha Comportamento Seguro, buscando reforçar o cuidado com a segurança e o compromisso com a vida. As lideranças aderiram à campanha por meio da realização de diálogos com as equipes sobre a importância da constante vigilância e da eliminação dos comportamentos de risco. Além disso, foram efetuadas abordagens comportamentais nas frentes de trabalho, com vídeos de sensibilização de segurança e valorização à vida.

Trânsito Seguro

Em outubro de 2018, a Unidade MTL promoveu a campanha Trânsito Seguro a fim de despertar a importância da segurança no trânsito, incentivando os empregados a analisar seu comportamento ao conduzir veículos e operar equipamentos na mina. Foram promovidas conversas nos DDSs sobre práticas seguras no trânsito, com distribuição de panfletos explicativos, e feitas inspeções de segurança. Ao final, foi incentivada a assinatura do *banner* do "Compromisso", oportunidade em que os empregados se comprometeram a contribuir para um trânsito seguro.

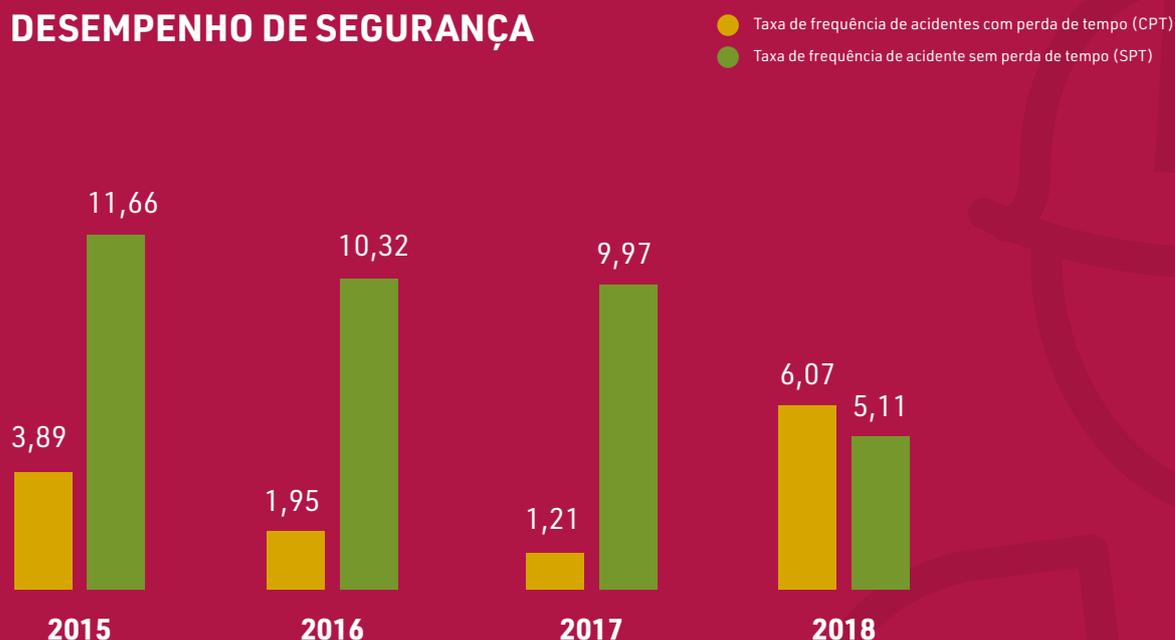
DADOS DOS ACIDENTES DE TRABALHO

GRI 403-9a

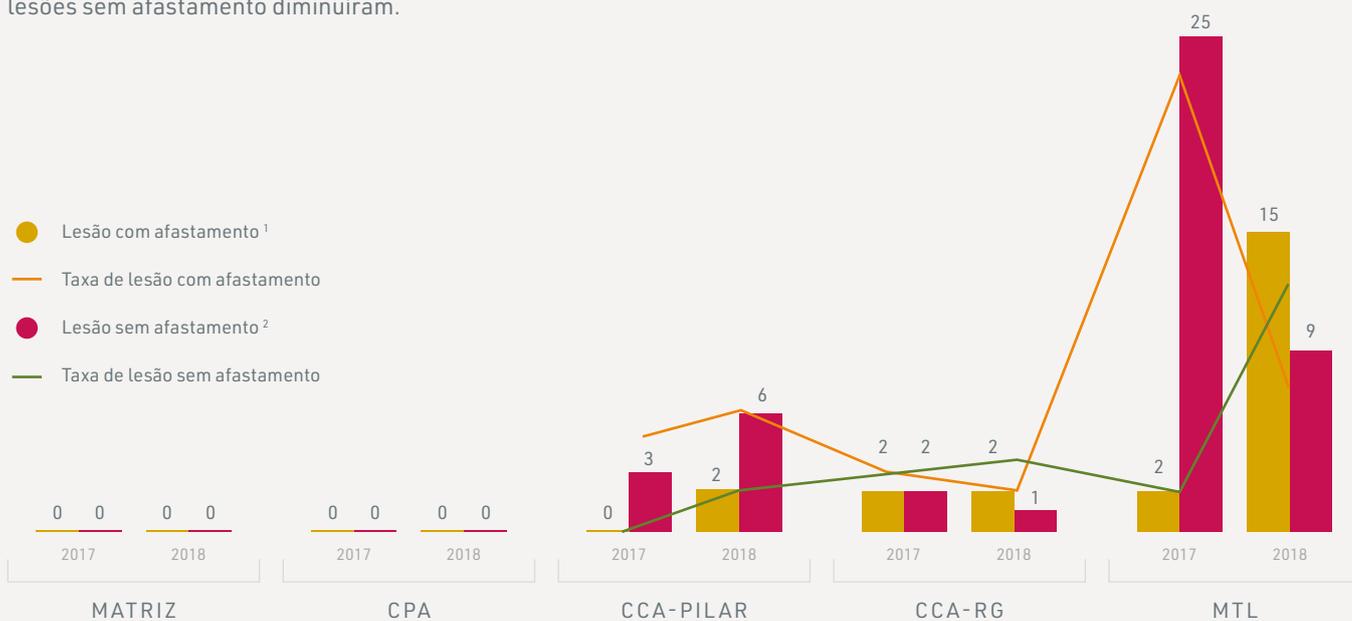
Em 2018, apesar de todos esses esforços, houve uma fatalidade com um empregado de uma empresa terceirizada que atua no desenvolvimento de lavra da Unidade MTL. A Jaguar prestou toda a assistência à família do acidentado e apoio psicológico aos seus empregados e aos da contratada.

A apuração dos fatos e o colhimento de depoimentos foram imediatamente realizados, sob a coordenação de gerentes e de equipe multidisciplinar, com o propósito de identificar as causas do acidente. Foram divulgadas e monitoradas ações preventivas para evitar a reincidência da ocorrência e as lições aprendidas foram amplamente discutidas com toda a força de trabalho nas unidades da Jaguar.

A taxa de frequência de acidente sem perda de tempo (SPT), em 2018, continuou seguindo o desempenho decrescente dos anos anteriores e foi a menor registrada desde 2006. Por outro lado, a taxa de frequência de acidentes com perda de tempo (CPT) aumentou.

DESEMPENHO DE SEGURANÇA

De maneira geral, as lesões com afastamento aumentaram em 2018 em comparação a 2017, em especial na Unidade MTL. Em contrapartida, as lesões sem afastamento diminuíram.



¹Taxa de frequência CPT: N° de acidentes com lesão que geram afastamento do trabalho, multiplicada por 1 milhão de horas, dividida pelo total de horas trabalhadas no período.

²Taxa de frequência SPT: N° de acidentes com lesão que não geram afastamento do trabalho, multiplicada por 1 milhão de horas, dividida pelo total de horas trabalhadas no período.

PROCESSOS TRABALHISTAS

A quantidade de processos trabalhistas também é um indicador da qualidade do relacionamento entre a empresa e os seus empregados. O número de processos trabalhistas apresentou uma queda contínua desde 2014, com redução de 301 casos iniciados naquele ano, para 44 processos iniciados em 2018.

Comparado com 2014, em 2018 tivemos redução de

85%

no número de processos trabalhistas.

“Antes de a Jaguar chegar, muita gente saía para trabalhar em Nova Serrana, e agora pode trabalhar aqui do lado. É uma empresa que tem uma faixa salarial melhor, que paga um salário justo”.

Paulo Rodrigues Bahia
 Presidente da Banda de Música José Viriato Bahia
 Mascarenhas
 Pitangui

PÚBLICO EXTERNO

USO DA TERRA

GRI MM 5 / MM6 / MM8 / MM9

Em 2018, houve o registro de um processo relacionado à discussão de *royalties*, somando-se assim a outros dois processos já existentes, que datam de 2010 e 2011. Há outros três processos referentes a 1997, 2003 e 2017, sobre contratos vinculados a arrendamento e propriedade. Os empreendimentos foram adquiridos de minerações existentes, e não houve expansão das unidades em áreas ocupadas. Por isso, não foi necessário o reassentamento de famílias em função das operações da Jaguar.

As unidades operacionais não se localizam em territórios tampouco são adjacentes a áreas de povos indígenas; portanto, não há necessidade de contratos formais com tais comunidades. Ainda que a atividade de mineração de ouro possuía grande potencial de atrair mineração artesanal, sua ocorrência não foi observada, em 2018, nos arredores das unidades em operação.

MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO COM O PÚBLICO EXTERNO

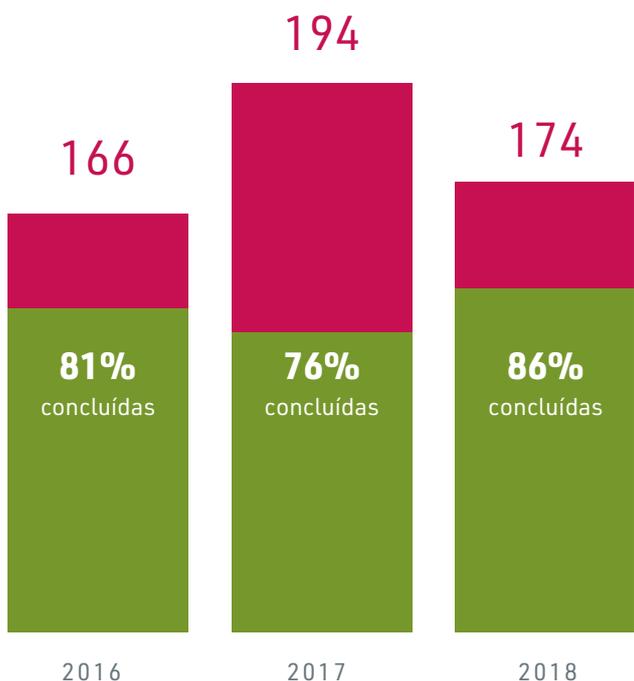
GRI MM7/GRI 102-44

A Jaguar acredita que a promoção de uma comunicação clara, efetiva e transparente com o público externo é de fundamental importância para a realização de um atendimento mais efetivo e rápido das demandas apresentadas. Nos últimos anos, a empresa investiu na estruturação da área de Relações Institucionais para se aproximar das comunidades locais e garantir a eficácia dessa interface. Em 2018, foram registradas 174 manifestações, ou seja, 20 a menos do que no ano de 2017.

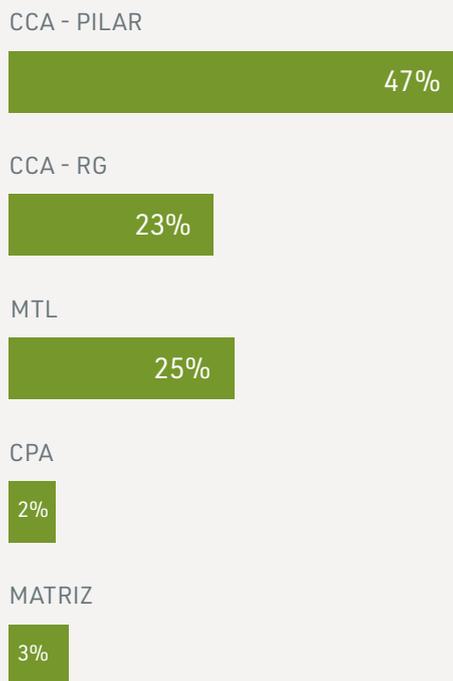
83%

das manifestações foram concluídas em 2018, das quais 90% foram resolvidas em até três meses.

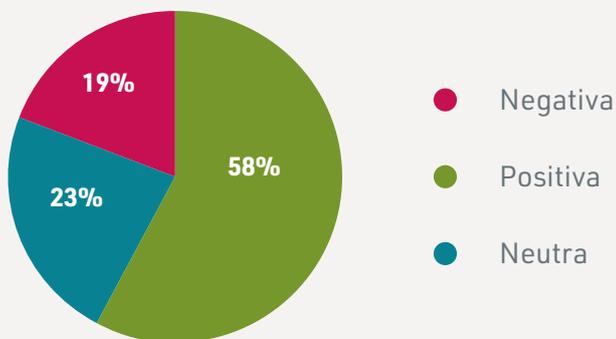
GESTÃO DAS MANIFESTAÇÕES



MANIFESTAÇÃO POR UNIDADE



REPERCUSSÃO



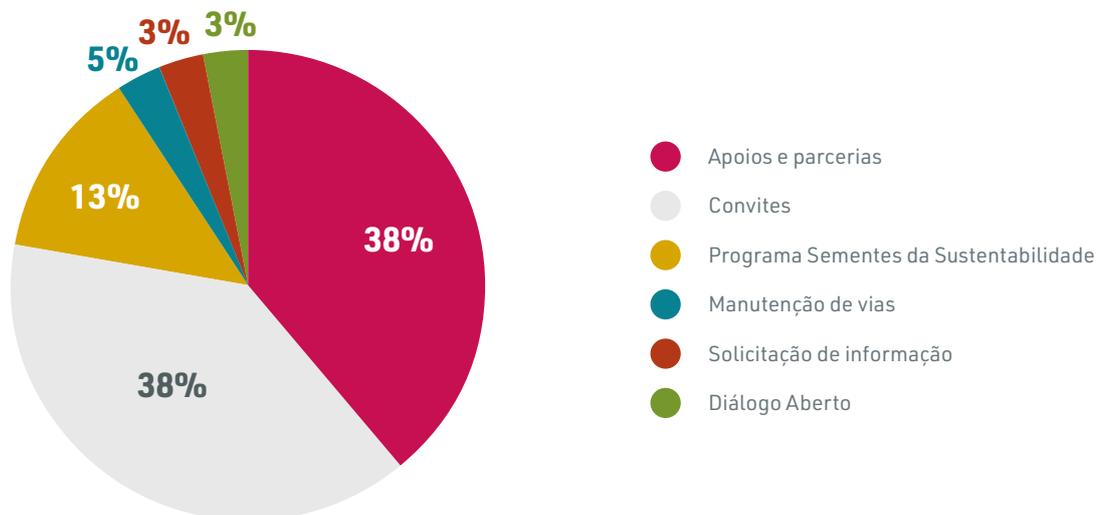
Tipo de manifestação	Representatividade
Ações de Relacionamento	22%
Denúncias e Reclamações	20%
Doações e Patrocínios	35%
Outras Solicitações	23%

De maneira geral, apenas 20% das manifestações destinadas a todas as unidades da Jaguar foram de natureza negativa. A empresa registrou somente quatro processos de indenização.

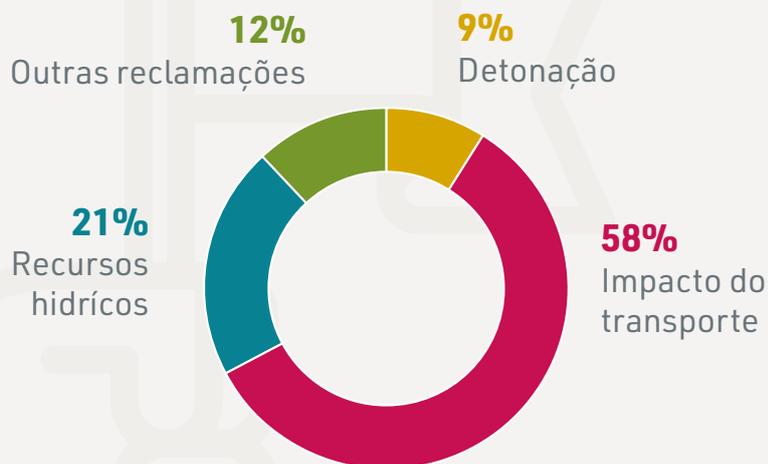
A meta da Jaguar é alcançar 90% de conclusão de manifestações em 2019.

DETALHAMENTO DOS TIPOS DE MANIFESTAÇÃO

AÇÕES DE RELACIONAMENTO



DETALHAMENTO DE DENÚNCIAS E RECLAMAÇÕES



DOAÇÕES E PATRÓCÍNIOS

82%

Patrocínio

18%

Doação

OUTRAS SOLICITAÇÕES

Ao longo de 2018, o Canal de Relacionamento com os *stakeholders* recebeu 41 manifestações classificadas como "Outras Solicitações". No detalhamento dessa classificação, o tema mais recorrente foi Recursos Humanos, com contatos relacionados à oportunidade de vagas e empregos. O tema reflete o momento de desaquecimento da economia do país.



APOIO A PROJETOS DE DESENVOLVIMENTO LOCAL

A Jaguar Mining busca fomentar novos processos de desenvolvimento local, integrando as dimensões cultural, social, ambiental e financeira, além de valorizar os recursos tangíveis e intangíveis dos territórios onde opera. Essa atuação define sua forma de propor iniciativas, de agir e de se engajar no trabalho de empreendedores que buscam melhorar a vida das comunidades.

Nessa perspectiva, a participação em projetos locais se tornou ainda mais intencional e focada nas necessidades e interesses de organizações comunitárias. 1.500 jovens foram envolvidos nos eventos e nos projetos contínuos de formação e cultura do Programa Sementes da Sustentabilidade. Outras 300 pessoas participaram do Diálogo Aberto com as comunidades em Conceição do Pará e Santa Bárbara. Os eventos Rua de Brincar ocorreram no distrito de Brumal, em Santa Bárbara, e no distrito de Rancho Novo, em Caeté. Juntos, somaram 800 participantes. Ao todo, mais de 10.000 pessoas foram envolvidas em projetos realizados com o apoio e o patrocínio da Jaguar.

PROGRAMA SEMENTES DA SUSTENTABILIDADE

O Programa Sementes da Sustentabilidade é a maior iniciativa social da mineradora. Para a Jaguar, toda organização social é uma "semente" pronta para germinar e produzir resultados para as localidades onde estão inseridas, consolidando-se como exemplos positivos.

O programa tem como objetivo apoiar o trabalho de organizações e estimular projetos locais que contribuam para o desenvolvimento dessas comunidades, trazendo vitalidade social, cultural e econômica.



Entre as várias atividades realizadas pelo programa, destacam-se:

Consultoria para as organizações participantes, com foco na estruturação de projetos e serviços.

Treinamento e mediação da participação das entidades em mecanismos de incentivo e financiamento.

Contribuição no mapeamento, na mobilização e no fortalecimento de uma rede de parcerias.

Promoção das instituições por meio da criação de canais de comunicação e de redes de apoio e parcerias.



IMPORTÂNCIA AMBIENTAL

O patrimônio natural pode ser um dos fortes atrativos das localidades, tanto para moradores quanto para visitantes, que passam a valorizar e a cuidar de seu legado.



IMPORTÂNCIA SOCIAL

Possibilita múltiplas articulações sociais entre diferentes setores, tanto de partes interessadas no desenvolvimento da cultura, do turismo quanto do meio ambiente, unindo diversos tipos de recursos.



IMPORTÂNCIA CULTURAL

Permite identificar, registrar e promover potenciais culturais da região onde atua. Ao evidenciar aspectos patrimoniais, a localidade também se habilita a acessar verbas públicas voltadas à cultura e ao patrimônio.



IMPORTÂNCIA ECONÔMICA

O Programa Sementes da Sustentabilidade contribui para ampliar a capacidade de gerar renda entre os participantes e as comunidades, seja por meio da comercialização de produtos, seja pela movimentação de serviços da região.

O programa atendeu cinco projetos diferentes na área de influência da Unidade MTL (Conceição do Pará e Pitanguí) e mais outros cinco no entorno do Complexo CCA (Barão de Cocais, Caeté e Santa Bárbara).

Resultados concretos e duradouros para as comunidades

152

horas de consultoria presencial

17

projetos locais gerados

340

horas de assessoria para desenvolvimento



PROJETOS

No ano de 2018, as ações do Programa Sementes da Sustentabilidade foram alinhadas aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, buscando impactar positivamente o cumprimento das metas globais de desenvolvimento sustentável.

A Jaguar trabalha para que cada projeto reforce sua ação dentro de um ou mais objetivos, de acordo com os respectivos segmentos de atuação. No âmbito do Programa Sementes da Sustentabilidade, a empresa avança fortemente no apoio ao ODS 17 (Parcerias e Meios de Implementação), agindo como indutora de parcerias para o desenvolvimento das comunidades.

Conheça, a seguir, os projetos que se destacaram em 2018.



CASES DE SUCESSO

CENTRO CULTURAL PRÓ-AMOR

Há 18 anos, o Pró Amor desempenha papel sociocultural fundamental em Barão de Cocais/MG, em especial no bairro São Benedito e nas comunidades do entorno. Sua atuação contribui para fortalecer e integrar a sociedade por meio da arte e da cultura com atividades como aulas de artesanato, *ballet*, música, teatro e dança urbana. O Pró-Amor possui sede física, com ampla infraestrutura, que conta com dois galpões, salas para oficina, biblioteca, informática, entre outros espaços utilizados para a realização de suas atividades. Tornou-se um forte ponto de referência social e de encontro da comunidade.

Principais resultados do ano:

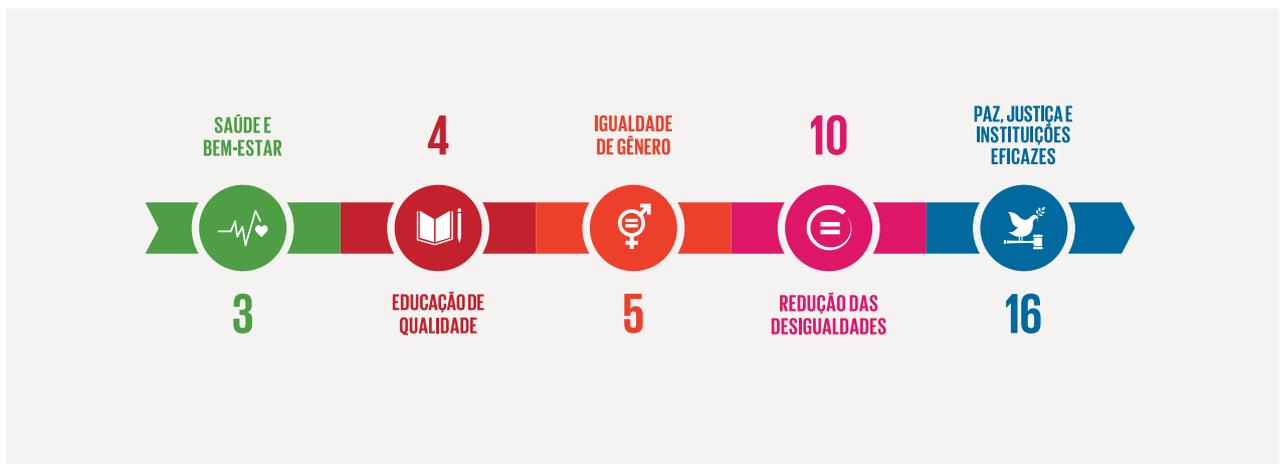
- Acompanhamento da execução do projeto aprovado no FIA em 2017, que ampliou em mais de 100% o atendimento de crianças e jovens
- Elaboração e aprovação do Projeto Pró-Amor em Movimento no Fundo para a Infância e Adolescência (FIA) de Barão de Cocais, no valor de R\$ 74.000,00
- Elaboração de projetos por área de atuação para fomentar novos parceiros e ampliar a atuação da entidade

CAMINHO MELHOR

O Caminho Melhor desempenha papel social estratégico no bairro Leão XIII, em Barão de Cocais, e comunidades vizinhas. Atua desde 2017 mediante iniciativas de esporte e cultura que buscam também a prevenção e o combate à violência e ao uso de drogas, fortalecendo especialmente a autoestima dos participantes.

Principais resultados do ano:

- Definição da estratégia da entidade e realização de reuniões de mobilização com diversos parceiros
- Elaboração e lançamento da Campanha Caminho Melhor pelo Esporte para captação de recurso
- Aumento na capacidade de atendimento, a saber:
 - » 115 aulas de futebol ministradas – aumento de 20% em relação ao ano de 2017
 - » 384 horas de trabalho voluntário na escolinha de futebol – aumento de 30% em comparação ao ano anterior
 - » 150 participantes – aumento de 40% em relação a 2017
 - » 7 voluntários – aumento de 120% em comparação ao ano anterior
 - » Reuniões de articulação social





CASES DE SUCESSO

ASSOCIAÇÃO DOS AMIGOS E MORADORES DE RANCHO NOVO

A Associação de Amigos e Moradores de Rancho Novo (AAMORN) foi criada em 2017, diante da necessidade de organizar a comunidade de Rancho Novo para fortalecer o diálogo entre eles e o poder público, as empresas e outras organizações. Uma das primeiras iniciativas da AAMORN foi o desenvolvimento do diagnóstico comunitário que mapeou as demandas de diversos setores como saúde, educação, esporte, meio ambiente, lazer, cultura, infraestrutura e comunicação. Foi analisada a situação de cada um desses setores e recomendadas soluções e encaminhamentos. O documento foi a base para a geração do plano de trabalho da entidade, além de integrar os estudos para o Plano Diretor de Caeté.

Principais resultados do ano:

- Elaboração e consolidação do diagnóstico comunitário – base para o desenvolvimento de projetos e encaminhamentos
- Apresentação dos resultados do diagnóstico para a comunidade e para o poder público
- Apoio na elevação da comunidade de povoado para distrito
- Encaminhamento dos assuntos estratégicos com os órgãos competentes

CONSELHO COMUNITÁRIO DE CASQUILHO

A comunidade de Casquilho pertence ao município de Conceição do Pará, em Minas Gerais, e é vizinha da Unidade MTL. Em 2018, essa comunidade também trabalhou na elaboração e no desenvolvimento do diagnóstico comunitário que identificou projetos de interesse comum, cujo objetivo é a melhoria da qualidade de vida dos moradores. A população enfrenta problemas sociais fortemente presentes na região – como aumento do consumo de drogas pelos jovens. Além desses, busca soluções para demandas nas áreas de educação, infraestrutura, saúde, lazer e meio ambiente.

Principais resultados do ano:

- Elaboração e consolidação do Diagnóstico Comunitário de Casquilho – base para o desenvolvimento de projetos e encaminhamentos
- Criação da identidade visual e mídia social da entidade
- Encaminhamento dos assuntos estratégicos aos órgãos competentes





CASES DE SUCESSO

BANDA DE MÚSICA JOSÉ VIRIATO BAHIA MASCARENHAS

A Banda de Música José Viriato Bahia Mascarenhas é uma entidade com mais de 100 anos de existência. Surgiu em 1913, como “Banda de Música CETEPENSE”, mantida pela antiga fábrica de tecidos instalada em Pitangui. Tempos depois, passou a se chamar “Banda de Música Santa Cecília” e, nos anos 1970, ganhou o nome de “Lira Musical José Viriato Bahia Mascarenhas”, em homenagem ao célebre músico pitanguiense. Em 2013, assumiu o nome “Banda de Música José Viriato Bahia Mascarenhas”.

A Banda de Música tem se destacado no cenário musical do Centro-Oeste mineiro, atuando em diversas festividades do município, além de se apresentar em eventos fora da cidade e em encontros de bandas. Contando com a participação de 35 a 40 músicos em suas apresentações, a Banda tem encantado o público, principalmente pelo repertório variado, que vai desde Frank Sinatra a Cristina Perry.

Principais resultados do ano:

- Ampliação do atendimento em 20%
- Elaboração e lançamento da campanha Pitangui Crescer com Arte, em conjunto com a Associação dos Moradores de Brumado (AMOB)
- Habilitação de projeto na Lei Rouanet
- Acompanhamento de parcerias e convênios
- Implantação e gestão de redes sociais



“Me surpreendi muito. A Jaguar é uma empresa grande, que respeita os empregados e possui um excelente clima de trabalho [...]. Além disso, ela tem uma preocupação muito grande com toda a comunidade do entorno.”

Ana Carolina Caldeira Lopes

Estagiária

Unidade CCA - Pillar

“A Jaguar nos doou o tear que foi o anjo que nos tirou do porão. Antes, não tínhamos espaço suficiente para trabalhar e armazenar os materiais, diferente de hoje. Além disso, a Jaguar contribui com a doação de uniformes antigos, e com eles fazemos as bolsas. Ela ainda nos leva para feiras e interage mais com a gente do que antes.”

Silvanea Evangelista Crisóstomo Ferreira

Presidente da

Associação das Tecelãs de Brumal

Santa Bárbara

AÇÕES DE RELACIONAMENTO

RUA DE BRINCAR

A Rua de Brincar é uma iniciativa da Jaguar que visa criar oportunidades de lazer, cultura e fortalecimento de vínculos positivos entre os seus empregados, os familiares e as comunidades do entorno da empresa. A primeira edição foi realizada em 2016, no distrito de Brumal, em Santa Bárbara, em parceria com a Escola Municipal Cecília Alvares Duarte.

Em 2018, foram realizados dois eventos, um em Brumal, Santa Bárbara, e outro em Rancho Novo, Caeté, totalizando a presença de mais de **oitocentas pessoas**. Os participantes da Rua de Brincar vivenciaram uma programação especial, na qual crianças e adultos se uniram em torno de brincadeiras, teatro, brinquedos, jogos, apresentação musical e outras atividades lúdicas.

O evento disseminou valores importantes como criatividade, colaboração, ética, honestidade, respeito e compartilhamento, refletindo positivamente no dia a dia da comunidade.

O momento criou também boa oportunidade para a divulgação de produtos e serviços locais, além de aproximar e fortalecer a relação entre as famílias e a empresa, por meio da interação direta entre os empregados e a vizinhança.

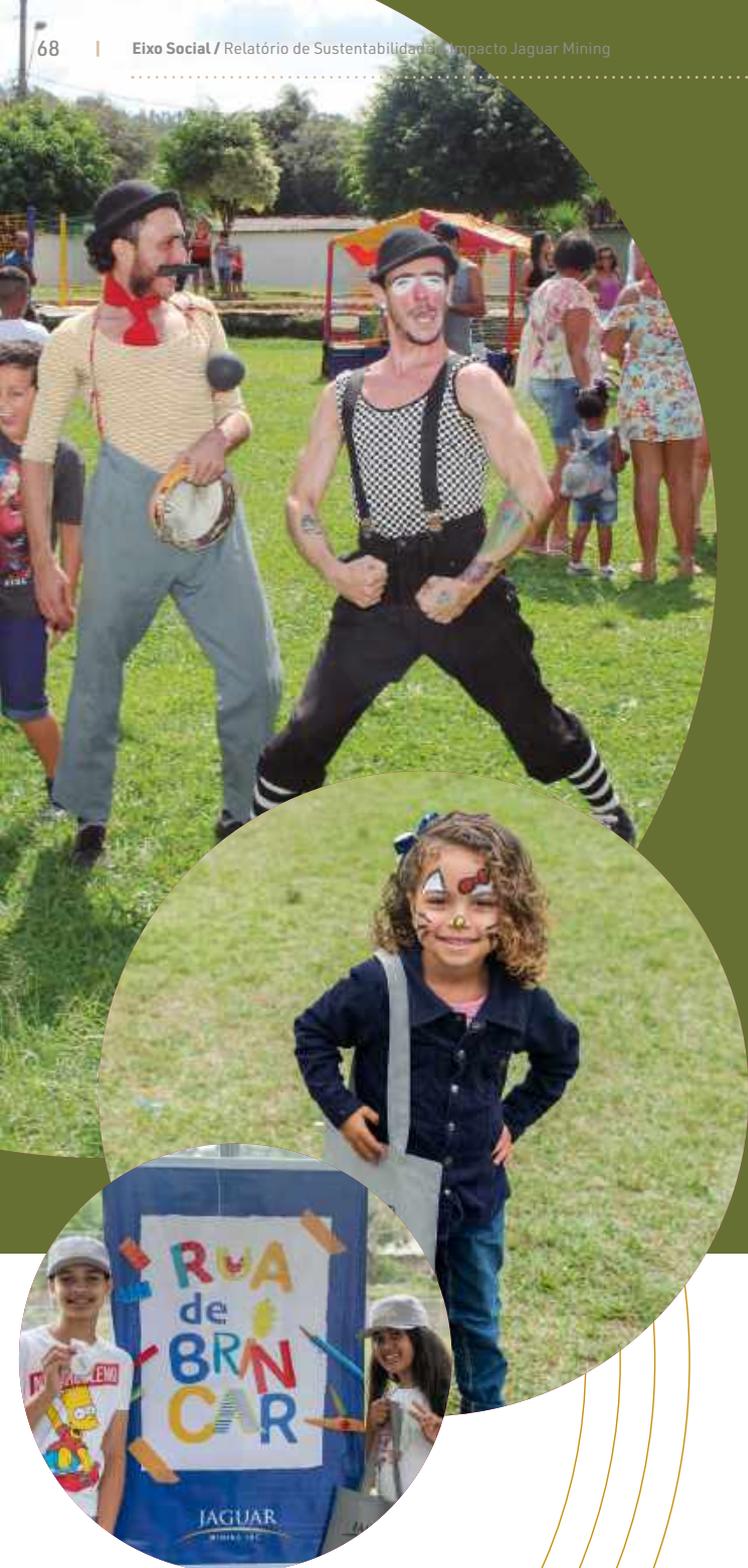
DIÁLOGO ABERTO

GRI 413-1a / v / vi / viii

O programa Diálogo Aberto consiste em encontros com a comunidade, nos quais são tratados temas escolhidos pela população da localidade. O programa foi iniciado em 2016, buscando estreitar o relacionamento por meio do diálogo transparente e respeitoso. Dessa forma, trabalhamos o aperfeiçoamento dos processos de escuta da empresa, além da compreensão e mitigação dos impactos das suas operações.

Em 2018, foram realizados **quatro encontros**, todos sobre o tema Recursos Humanos. Esse assunto provoca interesses em razão do momento econômico do país. Os eventos foram realizados na comunidade de Brumal, em Santa Bárbara, e em Conceição do Pará.

O público participante geralmente é de jovens, em busca de uma primeira oportunidade de emprego, curso de aprendizagem ou estágio, bem como de profissionais experientes que foram desligados de suas funções em virtude do desaquecimento econômico.





Nos encontros, procura-se conhecer melhor as pessoas que visam uma recolocação no mercado de trabalho, seja para uma possibilidade de vaga na Jaguar e suas contratadas, seja para uma possibilidade de vaga em algum outro parceiro.

As reuniões são propícias à troca de experiências e dicas de postura e comportamento em entrevistas de emprego. Os currículos e as fichas cadastrais dos participantes ficam arquivados no banco de dados da Jaguar para contato quando existirem vagas disponíveis de acordo com o perfil dos candidatos. O processo já rendeu bons frutos: pessoas da região foram contratadas e há relatos sobre jovens desanimados com os estudos e com a vida profissional, mas que encontraram inspiração após a participação no Diálogo Aberto.

“Gostei muito da iniciativa por parte da empresa. Me senti lisonjeado em poder compartilhar um pouco do que vivi para chegar onde estou e de servir de incentivo para esses jovens. Foi inspirador para mim, pois parei para fazer uma reflexão sobre minha trajetória profissional e pude constatar que vale a pena perseverar e ser resiliente, pois o sucesso é daqueles que o buscam.”

Júlio Machado

Supervisor de Operação

Unidade de MTL

Palestrante do evento Diálogo Aberto

“[...] uma das partes que mais gostei foi quando falaram que precisavam de mulheres na mecânica e elétrica. São áreas pelas quais me interessava muito, pois amo Matemática e Física e sei que muita gente ainda tem preconceito com mulheres nesse tipo de cargo. Ver que a Jaguar está buscando mulheres me motivou muito [...]. O que mais me emociona é ver que ela não é uma empresa que só busca lucros e coisas do gênero, ela também se preocupa com a sociedade. A palestra foi maravilhosa.”

Anatália Nunes Carvalho

Estudante da Escola Estadual Dr. Isauro Epifânio

Conceição do Pará



CASES DE SUCESSO

O Diálogo Aberto sobre Recursos Humanos, realizado em dezembro, na Escola Estadual Dr. Isauro Epifânio, em Conceição do Pará, foi destaque na programação de 2018. O encontro foi direcionado aos jovens do ensino médio e aos professores, um público de aproximadamente 200 pessoas, e contou com a participação das áreas de Recursos Humanos, Relações Institucionais e Operação da Jaguar Mining. Durante o encontro, foi falado sobre a empresa, sua área de atuação, sua Missão, Visão e Valores, os programas de portas de entrada como Jovem Aprendiz, estágio, inclusão de pessoas com deficiência (PCD) e oportunidades de emprego. Também abordaram assuntos como os cargos e as respectivas qualificações necessárias, focando na conclusão do ensino médio para oportunidades na Jaguar, além de dicas de carreira.

Apesar de ter um formato simples, o evento tem impacto grande na vida dos jovens, uma vez que desperta em muitos a vontade de continuar a caminhada e buscar seus sonhos. Muitos participantes conversaram com a equipe da Jaguar e demonstraram interesse em se profissionalizar em diversas áreas. Inclusive as meninas, nas atividades de operação e manutenção. O mais gratificante nesses encontros é inspirar jovens a ser pessoas melhores, ter sonhos e mostrar que com dedicação é possível fazer grandes conquistas, independentemente de suas escolhas e profissões.

APOIO DA JAGUAR

Além dos programas mencionados, a Jaguar apoiou outras 27 iniciativas por meio de doações e patrocínios.

Unidade	Entidade	Ação
CCA - Pilar	Associação Comunitária de Brumal	81ª Cavalhada de Brumal
	Associação das Tecelãs de Brumal	Tecendo as Tramas da Cavalhada / Paletes / Feira Multissetorial de Santa Bárbara
	Associação de Desenvolvimento Comunitário do Socorro	Festa de Nossa Senhora Mãe Augusta do Socorro
	Associação dos Moradores dos Bairros Leão XIII, Brás Molina e Boa Esperança	Caminho Melhor - Doação de materiais esportivos
	Comunidade de Água Limpa	Manutenção na estrada
	Escola Estadual Professora Nhanita	Projeto Gênese
	Escola Estadual Professora Nhanita	Projeto Dito - Doação de material esportivo
	Escola Municipal Cecília Alvares Duarte - Associação Comunitária de Brumal	Dia da Criança
	Guilherme Franklin Reis - ME	Lançamento do filme Herança - A Cavalhada em Brumal
	ONG Ame Vidas	Ação Social Natal Solidário do Bairro São Vicente
	Pró Amor	Dia do Brincar
CCA - RG	Associação Comunitária do Bairro Bonsucesso	Natal das Crianças
	Associação do André do Mato Dentro e Arredores - ACRANDA	Festa de São Geraldo e Santo Antônio
	Câmara Municipal de Caeté (Trio de Lá) Enilson Barcelos Cota Júnior	Dia da Mulher / Mães de Caeté
	Casa de Cultura de Caeté	Aniversário da cidade/ eventos culturais
	Escola Municipal Israel Pinheiro	Apoio aos eventos de Páscoa, Dia das Crianças e Projeto Parquinho de Pneus
	Paróquia Nossa Senhora do Bom Sucesso	Festa Nossa Senhora do Bom Sucesso e São Caetano
	Paróquia São João Paulo II	Festa de Santo Antônio de Pádua
	Revista Minérios e Mineraleis	Livro Mineraleis Extraordinários
Matriz	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Extração do Ouro e Metais Preciosos de Nova Lima e Região	Festa do Trabalhador - 1º de Maio
	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Extração do Ouro e Metais Preciosos de Santa Bárbara	Festa do Trabalhador - 1º de Maio
MTL	Associação dos Moradores de Brumado	Campanha Pitangui Crescer com Arte
	Centro Municipal Dimas Fidelles Campos	Festa Junina e Dia da Criança
	Escola Estadual Dr. Isauro Epifânio	Festa Junina
	Escola Municipal Aurora Júlia da Fonseca	Festa Junina e Dia da Criança
	Conselho Comunitário de Casquilho	Materiais para a pintura da Escola Municipal Aurora Júlia da Fonseca
	Conselho Comunitário de Casquilho	Doação de materiais esportivos para o time Juventude de Casquilho
	Polícia Militar de Pitangui	Combustível
	Conselho Comunitário de Casquilho	Manilhas para obra na comunidade de Casquilho

“Conseguimos patrocínio da Jaguar para o Projeto Dito. A empresa doou um valor, e conseguimos uniforme, tênis, chuteira e garrafas de água. Ela deu um upgrade no projeto. [...] Com certeza, vejo a Jaguar querendo contribuir com a comunidade. [...] A Jaguar preocupa com a gente, dá sustentabilidade ao nosso projeto e tira jovens da vida errada de várias cidades.”

Adriano Jose Camilo César
Sondador e idealizador do Projeto Dito
Unidade CCA-Pilar

“No meu ponto de vista, a Jaguar é uma empresa focada no bem da comunidade, não apenas na sustentabilidade, mas na geração de emprego, no desenvolvimento da cultura local e no apoio em todos os sentidos.”

Gicelma Francisca S. Oliveira
Diretora da Escola Municipal Israel Pinheiro
Caeté



05

EIXO
AMBIENTAL







EIXO AMBIENTAL

A Jaguar se preocupa em criar e cultivar valores sustentáveis para os seus *stakeholders*. Uma gestão ambiental responsável e comprometida com o desenvolvimento equilibrado da organização norteia os sistemas de controle de todas as suas operações.

A Jaguar desenvolveu o seu sistema de gestão ambiental de modo a permitir o acompanhamento preciso das obrigações ambientais descritas nos processos de licenciamento, dos requisitos legais e demais demandas que porventura surjam, como requisições dos órgãos ambientais.

O compromisso da empresa com o desenvolvimento sustentável, associado às crescentes exigências dos órgãos ambientais e à ampliação dos requisitos legais, impulsiona a Jaguar para uma gestão cada vez mais integrada e eficaz das suas obrigações. O seu sistema de gestão ambiental é pautado no atendimento de todos esses requisitos, visando sempre à melhoria contínua dos processos com a mitigação dos riscos e dos impactos ambientais. Para a contínua manutenção desse sistema, são efetivados procedimentos, relatórios, fichas de inspeção e ofícios regularmente.

GESTÃO DE FORNECEDORES: SUSTENTABILIDADE NA CADEIA PRODUTIVA

GRI 303-1 / 414-2 / 308-1 / 414-1

O programa Índice de Desempenho de Fornecedores (IDF) foi implantado em março de 2018. A estratégia possibilita que a Jaguar avalie mensalmente seus fornecedores classificados como críticos, verificando o alinhamento desses com os valores da empresa.

Dos 819 fornecedores cadastrados, 47 foram classificados como críticos para o negócio da mineradora, do ponto de vista de segurança, meio ambiente e produção, dentre outros eixos considerados cruciais para o bem-estar dos empregados. Desses fornecedores críticos, 35, no total, foram avaliados pelo IDF.

Uma vez identificado como "não certificado", isto é, quando o fornecedor obtém uma pontuação inferior a 50% do total, o gestor do contrato realiza reuniões periódicas para avançar em melhorias mediante o desenvolvimento e a implementação de um Plano de Ação. Após esse esforço

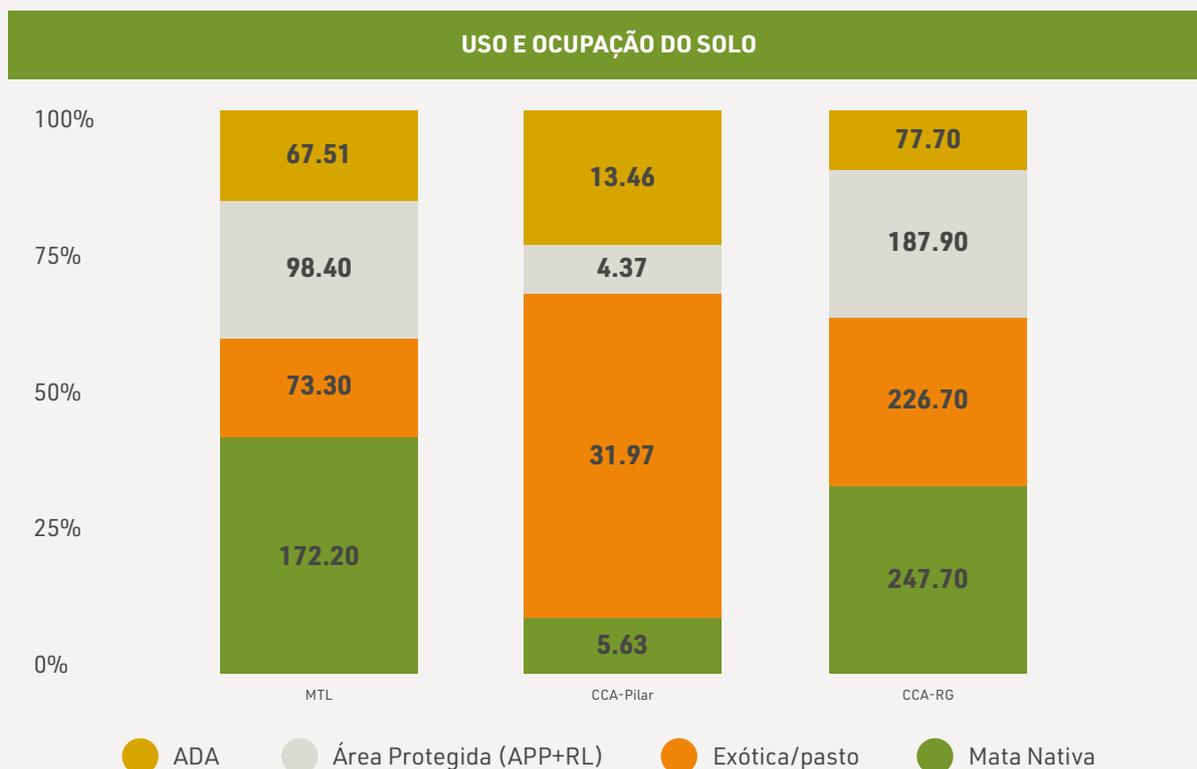
conjunto, caso persista a situação de baixo desempenho nos três meses seguintes, esse fornecedor é bloqueado pelos próximos 24 meses. O IDF se constitui como importante ferramenta para a tomada de decisão e garantia de um processo efetivo de suprimentos, alinhado aos princípios e aos valores organizacionais.

CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO	
IDF	Classificação
90 a 100	Certificado
70 a 89	Sem restrição
50 a 69	Plano de Ação
0 a 19	Gestor deve reunir com frequência com o fornecedor. Caso não haja melhora em até três meses, o fornecedor será bloqueado por 24 meses.

BIODIVERSIDADE

GRI 304-1 / 304-3d / 304-3a / 304-4 / MM1 / MM2

As unidades em operação da Jaguar ocupam uma área total de 982,1 hectares. Destes, 158,6 hectares são diretamente utilizados por suas estruturas e vias de acesso. As áreas protegidas somam 286,3 hectares, e as matas nativas ultrapassam esse quantitativo, com 425,5 hectares.



A Jaguar Mining adquiriu 135,4 hectares na Estação Ecológica Mata do Cedro, Unidade de Conservação situada no município de Carmópolis de Minas. Um programa de revitalização da cobertura vegetal com espécies nativas está sendo implantado na área, que será doada ao Estado como compensação ambiental.

Duas das três unidades em operação da Jaguar estão inseridas em Unidades de Conservação de Uso Sustentável: a Unidade CCA-RG, na Área de Proteção Ambiental Juca Vieira; e a Unidade CPA, na Área de Proteção Ambiental Sul, que engloba grande parte da Região Metropolitana de Belo Horizonte.

As regiões de operação da Jaguar não estão localizadas em áreas com espécies da Lista Vermelha da União Internacional para Conservação da Natureza (IUCN) ou em listas nacionais de conservação. Por

isso, não foi constatada a necessidade de um plano formal de Gestão de Biodiversidade. Ainda assim, a empresa realiza vários outros monitoramentos ambientais, o que mostra seu alinhamento com o valor "Dano Zero" e com a preservação do meio ambiente.

A Jaguar realiza o monitoramento da fauna terrestre com o objetivo de avaliar possíveis impactos da operação sobre a fauna local. Esse monitoramento é feito durante os períodos secos e chuvosos de cada ano em atendimento a condicionantes ambientais. São avaliados itens como diversidade, frequência e resiliência de espécies e grupos de fauna por meio de métodos específicos, sempre por profissionais habilitados, resultando na listagem das espécies encontradas de acordo com a classificação e o risco de extinção.

Em 2018, foram realizadas duas campanhas, abrangendo 30 pontos de amostragem para grupos de mastofauna, herpetofauna e avifauna.

MONITORAMENTOS REALIZADOS POR TIPOLOGIA	REPRESENTATIVIDADE (%)
Avifauna	5
Herpetofauna	9
Mastofauna	16
Total	30



EMISSÃO ATMOSFÉRICA

A Jaguar se preocupa com a qualidade do ar e bem-estar da população que vive no entorno das suas operações. Por isso, realiza o monitoramento das emissões atmosféricas originadas dos equipamentos das plantas de beneficiamento de Roça Grande e Turmalina, buscando garantir a ausência de influência das suas operações na qualidade do ar.

Além disso, são monitorados quatro pontos para a avaliação da qualidade do ar mediante a medição do número de partículas totais em suspensão nas Unidades CCA-Pilar e MTL. São realizadas duas campanhas de amostragem ao ano.

MATERIAIS

GRI 301-1 / 301-2

A cadeia produtiva de beneficiamento de ouro possui um grande nível de complexidade; por essa razão, a empresa tem extensa lista de material utilizado ao longo de todo o processo. Dos 10 principais insumos, 6 foram utilizados em maior quantidade em 2018, em comparação com o ano anterior.

2016	2017	2018	
507.900	633.650	766.350	Explosivo granulado (kg)
1.795.227	10.247	37.394	Óleo diesel s500 (l)
428	1.092	1.083	Corpo moedor esférico ¹ (t)
222	978	1.244	Cianeto sódio (t)
269.909	3.192.413	4.036.492	Óleo diesel s10 - Ipiranga (l)

Grande parte desse material é destinada à reciclagem, porém não há entrada de itens reciclados no processo.

¹Diâmetro 75mm. Composição química C 0.95-1.05 Cr 0.40-1.10 Mn 0.85-1.20 Si 0.1

RESÍDUOS

GRI 306-2 / 306-4

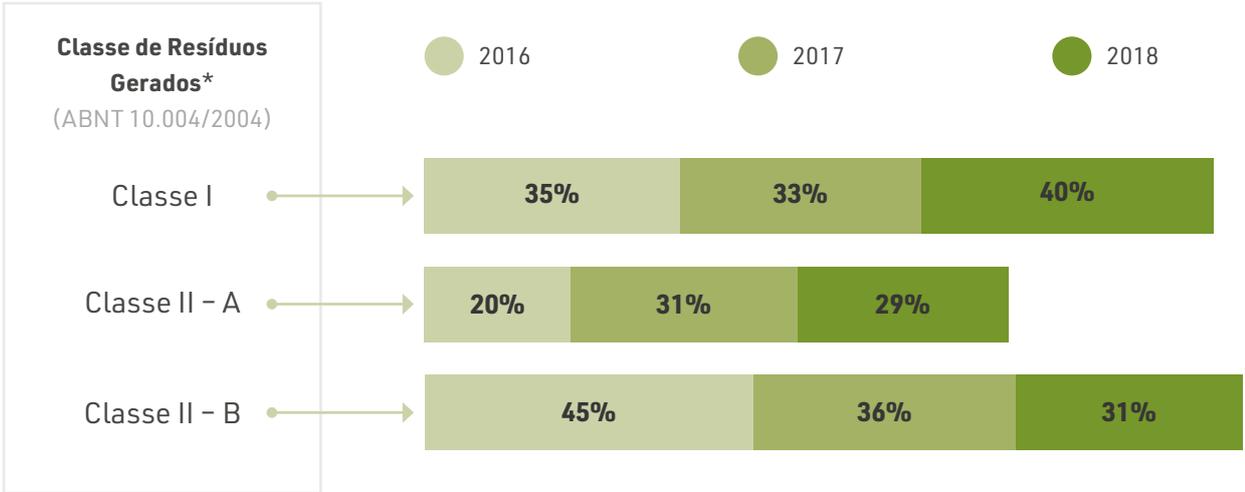
O Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos possui diretrizes operacionais para o armazenamento temporário e a destinação final adequada dos resíduos sólidos gerados no processo produtivo. O plano visa otimizar a gestão e ampliar a rastreabilidade do processo e a valoração dos itens, priorizando a destinação final em uma lógica de economia circular, optando sempre que possível pela reciclagem e pela compostagem.

A Jaguar registrou redução da geração de resíduos nos últimos anos. Em 2018, foram geradas 97,2 toneladas a menos do que no ano anterior. Neste mesmo ano, foram segregadas, coletadas e destinadas 1.096,7 toneladas de resíduos. Destes, 60,2% são pertencentes à Classe II (não perigosos) e 39,8% pertencentes à Classe I (perigosos).



97,2
TONELADAS
DE REDUÇÃO EM
COMPARAÇÃO A 2017

QUANTIDADE DE RESÍDUOS GERADOS POR CLASSE



TOTAL DE TONELADAS DE RESÍDUOS GERADO NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS



O que é Classe I, II-A e II-B?

A norma NBR 10.004/04, da ABNT, é a responsável por determinar a classificação dos resíduos, dividindo-os em duas classes:

- Classe I: resíduos perigosos, ou seja, que apresentam periculosidade, riscos à saúde e ao meio ambiente
- Classe II: resíduos não perigosos
- II-A: resíduos não perigosos não inertes. Possuem propriedades como biodegradabilidade, combustibilidade ou solubilidade em água, como, por exemplo, os resíduos orgânicos.
- II-B: resíduos não perigosos inertes. Estes não reagem de maneira física nem química, não são solúveis, não são inflamáveis, como é o caso dos entulhos.

PROPORÇÃO DA DESTINAÇÃO DOS RESÍDUOS SÓLIDOS*

GRI MM3

A maior parte dos resíduos gerados pela Jaguar em 2018 foi destinada a aterros. Houve aumento significativo de resíduos destinados à incineração e ao coprocessamento: de 1% em 2017 para 11% em 2018.



* Toneladas

Ainda que a compostagem represente uma pequena porcentagem perante as outras destinações, é importante destacar que todos os resíduos orgânicos do restaurante da empresa são enviados para esse tipo de tratamento.

A produção de estéril na Unidade MTL foi a maior, quando comparada com as outras unidades, alcançando um total de 195.472 toneladas em 2018. A Mina de RG produziu quantidade substancialmente inferior às outras duas unidades pela paralisação da extração de minério em 2018.

Quantidade total de estéril por unidade operacional em 2018 em toneladas



RECURSOS HÍDRICOS

GRI 303-1b / 102-13

Em 2018, reforçando o seu compromisso com uma gestão ambiental responsável, a Jaguar Mining monitorou a qualidade das águas, de acordo com as determinações estaduais e nacionais em 117 pontos fixos, distribuídos em todas as unidades, incluindo as áreas em suspensão temporária.

Foram gerados



806

laudos de análise da qualidade das águas, sendo:

350 em efluentes

276 de águas superficiais

96 referentes à potabilidade

66 para água subterrânea

18 em monitoramentos hidrobiológicos



Todos os laudos foram elaborados por laboratórios externos e acreditados. A periodicidade das coletas varia conforme a determinação do órgão ambiental, contudo, para a maioria dos pontos, ela é realizada mensalmente.

A atividade minerária possui o potencial de rebaixamento do lençol freático. Por isso, foram realizadas 675 leituras, em 2018, nos piezômetros de monitoramento do nível do lençol em diferentes profundidades.

Ademais, as unidades da Jaguar contam com calhas *parshall*, ou seja, equipamentos utilizados para a medição de vazão dos cursos d'água superficiais. Em 2018, foram feitas 362 leituras. Além das calhas, estão em operação as estações meteorológicas, das quais são obtidos dados de precipitação, temperatura do ar, velocidade dos ventos e radiação. Todas essas medições são de extrema importância para o planejamento das operações da empresa, respaldado no acompanhamento da quantidade e da qualidade das águas sob sua influência.

Ciente da importância da gestão integrada e participativa das águas, a Jaguar participa dos Comitês de Bacia Hidrográfica das regiões em que se localizam seus empreendimentos: CBH Rio Pará e CBH Rio das Velhas. Este último por meio do Subcomitê Caeté Sabará e Subcomitê Nascentes.

COMBUSTÍVEIS

GRI 302-2 / 302-1a/b

A Jaguar preza a eficiência operacional e o atendimento adequado das demandas internas. Os seus empregados dispõem de frota específica para transitar entre as unidades e atender às chamadas de forma mais célere e efetiva. Eles possuem o poder de escolha para abastecer o veículo com álcool ou gasolina, e 94% do consumo refere-se à gasolina.

UNIDADE	ETANOL*	GASOLINA*	TOTAL*
CCA-PILAR	138,07	9.924,95	10.063,02
CCA-RG	298,48	11.638,19	11.936,67
Matriz	2.539,18	18.363,07	20.902,25
MTL	42,57	7.486,15	7.528,72
Total	3.018,30	47.412,36	50.430,66

* Litros

Utilizamos em maior quantidade o óleo diesel S10 em relação ao S500. O diesel S10 possui 8% de biodiesel em sua composição e teor de enxofre inferior ao S500, reduzindo a emissão de partículas nocivas na atmosfera. Em 2018, foram gastos 37.394 litros de óleo diesel S500 e 4.036.492 litros de óleo diesel S10.

No ano em questão (2018), o consumo de combustíveis nos veículos pesados correspondeu a

98,77%

em relação a todos os tipos de combustíveis utilizados.

Desse consumo,

97,87%

correspondem ao diesel S10, que possui biodiesel em sua composição.



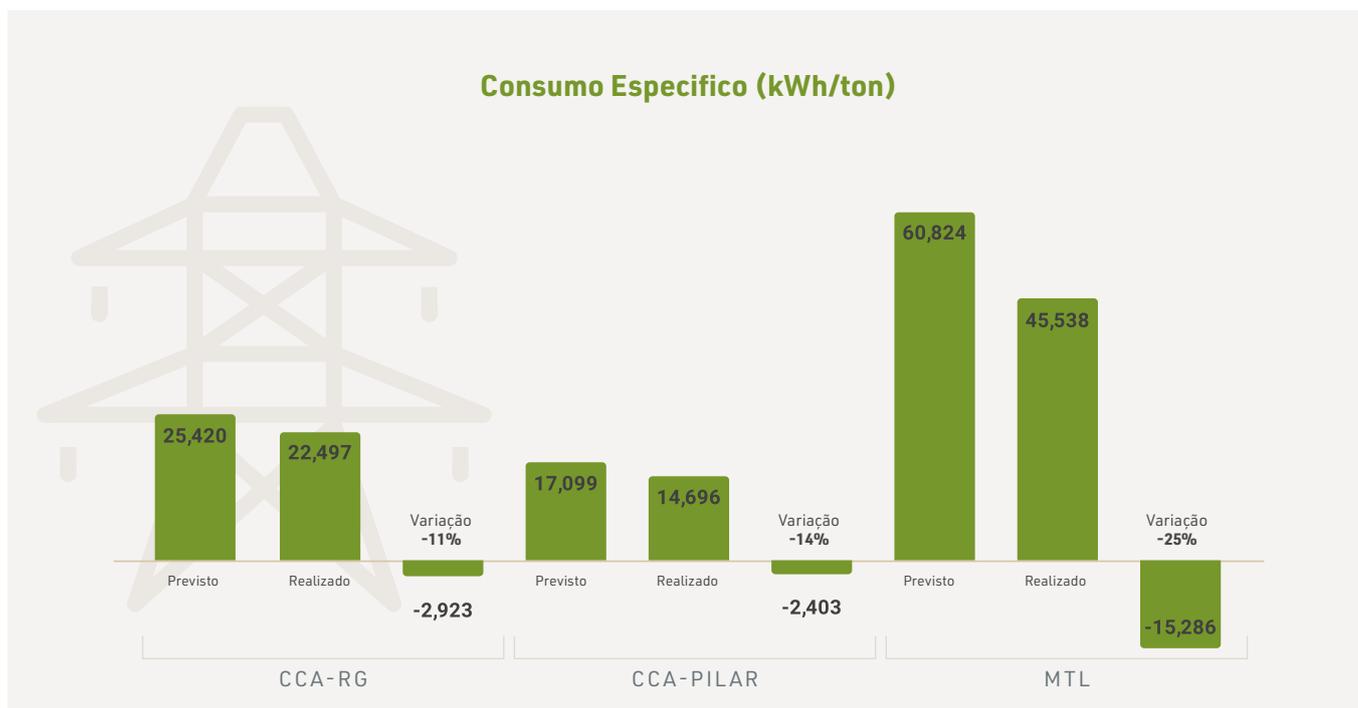


ENERGIA ELÉTRICA

GRI 303-1c / 302-3 / 302-5

A Jaguar Mining participa do mercado livre de energia, o que representou economia de R\$ 38.674.000,00 nos últimos três anos. Somente em 2018, tal economia foi de R\$ 15.155.000,00, ainda maior do que a de 2017, totalizando R\$ 12,4 milhões. Houve redução de 5.533 MWh no consumo de energia elétrica total em relação ao ano anterior, ou seja, 2017.

Em contrapartida, o consumo específico, ou seja, a quantidade de energia consumida por quantidade de minério processado, aumentou em 2018, passando de 108 kWh/ton, em 2017, para 121 kWh/ton, neste ano ora tratado.



MONITORAMENTO DE RUÍDO

O monitoramento de ruído tem o objetivo de checar o nível de pressão sonora nas proximidades do empreendimento. Mais do que uma exigência legal, a atividade é parte do compromisso da Jaguar com a prevenção e o controle dos impactos de suas operações.

Nas regiões próximas às comunidades, o monitoramento ocorre semestralmente com medição diurna e noturna, em pontos previamente estabelecidos no entorno das unidades da mineradora. Foram realizadas 13 medições ao longo de 2018.

MONITORAMENTO SÍSMICO

O monitoramento sísmico tem como propósito conhecer as vibrações causadas pelos desmontes de rochas com explosivos. Os resultados oferecem segurança na avaliação de possíveis reflexos na superfície. Dois sismógrafos estão instalados em pontos estratégicos nas minas em atividade da Jaguar Mining, a saber: Pilar e Turmalina. A cada semana, os dados gerados pelos equipamentos são coletados e sistematizados.

MONITORAMENTO DE DRENAGEM ÁCIDA

A prevenção e o controle da geração de DAM (Drenagem Ácida de Mina) integram a contínua gestão ambiental da Jaguar. Em relação às unidades em operação, a companhia desenvolve estudos para a identificação do potencial de geração de DAM mediante ensaios periódicos de laboratório.

Por intermédio do acompanhamento de consultores especializados, são realizadas amostragens em pontos específicos das minas, no subsolo e na superfície, para avaliação do comportamento de cada material em relação à DAM. As amostras são enviadas para laboratório externo e submetidas a testes estáticos e cinéticos.

Esses padrões se repetem nas unidades onde as atividades estão em suspensão temporária. Águas com indicação de acidez passam por processos de tratamento e inspeção periódica para controle.



Barragem Turmalina - Conceição do Pará

BARRAGENS

A questão das barragens de rejeitos no setor de mineração sempre foi delicada, exigindo um sistema de acompanhamento e gestão de riscos bastante rigoroso.

A Jaguar concentra seus esforços para garantir a segurança de suas barragens e preza a transparência com a comunidade.

As barragens da Jaguar são classificadas como de baixo risco pelos órgãos fiscalizadores, especialmente pelo seu estado de conservação e atualização dos estudos.

Do ponto de vista construtivo, as barragens Turmalina, Moita e Paciência contam com um sistema de impermeabilização com geomembrana de polietileno de alta densidade (PEAD), que dificulta o processo de liquefação da barragem e o contato entre o rejeito e o solo e o lençol freático.

A água das barragens de Moita, RG2W e Turmalina é devolvida para as respectivas plantas de beneficiamento, sendo destinada ao reuso no próprio processo de tratamento do minério. Desta forma, a empresa diminui a utilização de água proveniente de cursos d'água, economizando os recursos naturais e contribuindo para o aumento da vida útil das barragens. A água armazenada na Barragem Paciência é proveniente da precipitação que incide sobre a estrutura e possui parâmetros de qualidade suficientes para seu descarte nos cursos de água naturais.

A Jaguar possui o Plano de Segurança de Barragem (PSB) para cada uma de suas estruturas e mantém atualização periódica do Sistema Integrado de Gestão de Segurança de Barragens de Mineração (SGIGBM). Nesse sistema, são lançados todos os dados verificados nas inspeções e monitoramentos, conforme detalhado a seguir.

INSPEÇÕES

- Inspeções diárias por turno
- Inspeção regular (quinzenal) em conjunto com empresa terceirizada (Diefra) como responsável técnica da barragem
- Emissão de relatório trimestral da condição de estabilidade
- Emissão de RISR (Relatório de Inspeção Segurança Regular) por auditor externo
- Reporte de dados no SIGBM (Sistema Integrado de Gestão de Barragens de Mineração) quinzenalmente

MONITORAMENTOS

- Piezômetro
- Régua de nível de água
- Dreno de fundo
- Precipitação
- Marco de deslocamento

DADOS TÉCNICOS DAS BARRAGENS

BARRAGEM TURMALINA Ficha técnica	
Altura maciço (m):	17
Capacidade total (m ³):	790.682,7
Comprimento crista (m ³):	198
DPA:	Alto
CRI:	Baixo
Classe Portaria N ^o 70.389/2017:	B
Classe DN N ^o 62/2002:	III
Classe rejeito:	Classe I
Método construtivo:	Etapa única a jusante
Sistema extravasor:	Sim
PAEBM:	Sim
Ano de construção:	2009
Impermeabilização:	Sim



BARRAGEM RG2W

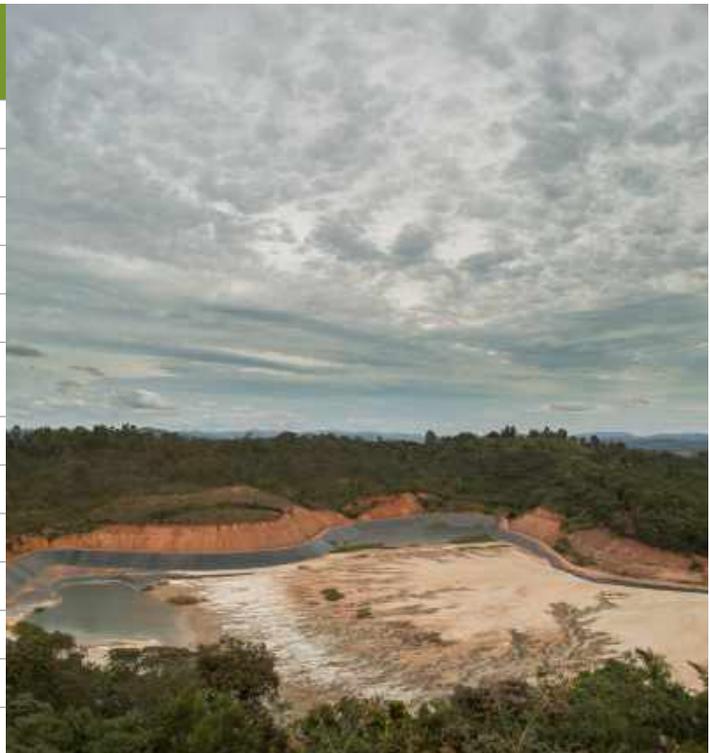
Ficha técnica

Altura maciço (m):	11
Altura cava (m):	50
Capacidade total (m ³):	632.531
Comprimento crista:	186
DPA:	Médio
CRI:	Baixo
Classe Portaria Nº 70.389/2017:	C
Classe DN Nº 62/2002:	III
Classe rejeito:	Classe IIB
Método construtivo:	Alteamento a montante
Sistema extravasor:	Sim
PAEBM:	Sim
Ano de construção:	2010

**BARRAGEM PACIÊNCIA**

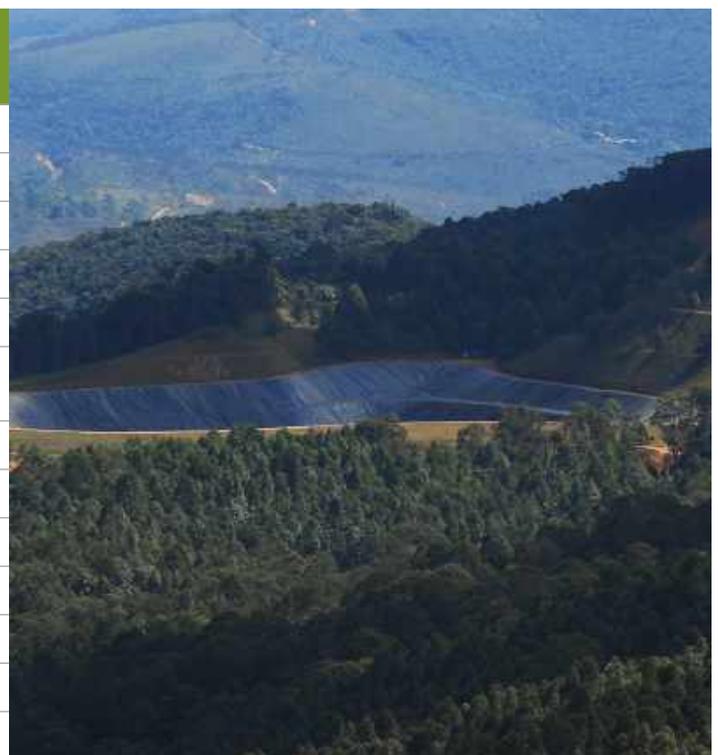
Ficha técnica

Altura maciço (m):	34
Capacidade total (m ³):	1.700.000
Comprimento crista (m ³):	263
DPA:	Alto
CRI:	Baixo
Classe Portaria Nº 70.389/2017:	B
Classe DN Nº 62/2002:	III
Classe rejeito:	Classe I
Método construtivo:	Alteamento a jusante
Sistema extravasor:	Não
PAEBM:	Sim
Ano de construção:	2007 / 08
Impermeabilização:	Sim





BARRAGEM MOITA Ficha técnica	
Altura maciço (m):	19
Capacidade total (m³):	366.181
Comprimento crista:	388
DPA:	Alto
CRI:	Baixo
Classe Portaria Nº 70.389/2017:	B
Classe DN Nº 62/2002:	III
Classe rejeito:	Classe I
Método construtivo:	Etapa única a jusante
Sistema extravasor:	Sim
PAEBM:	Sim
Ano de construção:	2009
Impermeabilização:	Sim



GLOSSÁRIO

CRI: Categoria de Risco. Refere-se aos aspectos da própria barragem que possam influenciar na probabilidade de um acidente: aspectos de projeto; integridade da estrutura; estado de conservação, operação e manutenção; atendimento ao Plano de Segurança.

DPA: Dano Potencial Associado. Dano que pode ocorrer em razão de rompimento, vazamento, infiltração no solo ou mau funcionamento de uma barragem, independentemente da sua probabilidade de ocorrência, podendo ser graduado de acordo com o potencial de perdas de vidas humanas, bem como impactos sociais, econômicos e ambientais.

Fonte: Sistema Nacional de Informações sobre Segurança de Barragens SNISB. Disponível em: <http://www.snisb.gov.br/portal/snisb/perguntas-frequentes>.

MULTAS AMBIENTAIS

GRI 307-1

Em 2018, a Jaguar recebeu quatro multas. Foram protocoladas defesas para todos os autos de infração lavrados.

2016 - 1 multa	2017 - nenhuma	2018 - 4 multas
		R\$ 287.074,84
		R\$ 22.430,75
16.616,27	—	R\$ 11.250,00
		R\$ 3.587,52

DOCUMENTOS OFICIAIS REFERENTES À GESTÃO AMBIENTAL

A Jaguar gerou 1.064 documentos oficiais referentes à gestão ambiental em 2018. Eles integram um conjunto de estruturas e procedimentos que oferecem aos órgãos ambientais, aos empregados e à sociedade amplo acervo de dados e informações comprobatórios da operação dos controles utilizados pela empresa. A maior parte dos documentos refere-se à gestão das 38 licenças ambientais da mineradora.

LICENÇAS VÁLIDAS	QUANTIDADE
Autorizações	7
Autorização ambiental de funcionamento / LAS cadastro	2
Autorizações provisórias para operar (APO)	3
Licenças de operação	11
Licenças prévias concomitantes com licenças de instalações (LP+LI)	1
Outorgas / uso insignificante	14
Total	38

CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL

Para alcançar as metas ambientais, a Jaguar conta com a colaboração de seus empregados e das comunidades do seu entorno. Uma das ações que representa seu alinhamento com a sustentabilidade é o Programa Raízes do Saber. O programa consiste em um conjunto de ações educativas de cunho ambiental, realizado em ciclos de 12 meses com uma temática principal, trabalhada por meio de campanhas, boletins ambientais e fomento de grupos de formação. Em 2018, o tema central do programa foi "Água". Seis boletins ambientais foram emitidos, e mais cinco encontros com os Grupos de Formação, realizados.

Essas ações têm a finalidade de informar e formar os empregados e os agentes externos envolvidos, estimulando-os à consecução de práticas ambientais amplas e efetivas, em prol da resolução ou da minimização das carências da região.

EIXOS DO PROGRAMA RAÍZES DO SABER

BOLETINS

Foram elaborados ao todo seis boletins que cumprem o papel de informar acerca do tema definido no ciclo anual. Tal linha de atuação é trabalhada exclusivamente com o público interno da Jaguar, em encontros periódicos, registrados por meio de lista de presença. Os boletins também ficam expostos em quadros de aviso e em pontos estratégicos no período de vigência do conteúdo (um mês aproximadamente). Os boletins possuem:

- Contextualização didática
- Entrevista com um empregado que pratica ações sustentáveis
- Divulgação das ações da Jaguar a respeito do tema



CAMPANHAS

Durante o ciclo, são desenvolvidas duas campanhas relacionadas aos eixos anteriormente definidos. Além do caráter informativo, as campanhas trazem recursos comunicacionais diversos, a fim de ampliar o conhecimento sobre os assuntos abordados. Juntamente ao conteúdo, ações práticas integram a programação, tendo em vista a ampliação do conhecimento. Ações pontuais, como distribuição de cartilhas e de mudas de plantas, por exemplo, unem-se a palestras e a outros recursos, com o objetivo de propor marcos de mobilização para os públicos-alvo, com atividades compactadas em um período de ação menor e, portanto, mais intenso.

Dentre as campanhas realizadas pelo Programa Raízes do Saber, a Semana do Meio Ambiente merece destaque. Ela ocorre anualmente, desde 2011, sempre trazendo o tema do ciclo abordado. Em junho de 2018, foi realizada a oitava edição.

GRUPO DE FORMAÇÃO

O Grupo de Formação volta-se para o público externo, sendo realizado nas comunidades de Rancho Novo, Casquilho e Brumal. A atuação do grupo privilegia a construção de linhas de ações práticas para minimizar ou solucionar questões eleitas via Diagnóstico Socioambiental Participativo (DSP) para serem trabalhadas. Os temas previamente definidos são debatidos no período de um ano, com o intuito de minimizar ou solucionar os problemas apontados. Os participantes têm encontros periódicos com facilitadores para a criação de projetos com o detalhamento do tema a ser abordado; os agentes a serem envolvidos; as linhas de ação com as definições de local, forma e pessoas designadas para desenvolvê-lo; além do levantamento dos recursos necessários para tal. Ao final de um ano, são alcançados resultados efetivos para o público participante e para a comunidade em geral. Estimula-se, assim, o aprendizado em relação aos tópicos desenvolvidos e a formação dos participantes como disseminadores de práticas sustentáveis na comunidade.





"A Jaguar tem uma preocupação boa com o meio ambiente, realiza campanhas e projetos que ajudam as pessoas, ensina a reaproveitar e a não sujar água e a manter árvores e rios. A empresa possui um projeto muito bacana que visa à melhoria da qualidade da água. Eu incorporo muita coisa positiva no meu dia a dia."

Lucia Fatima da Silva
Laboratorista
Unidade CCA-RG

06

NOSSO

FUTURO





NOSSO FUTURO

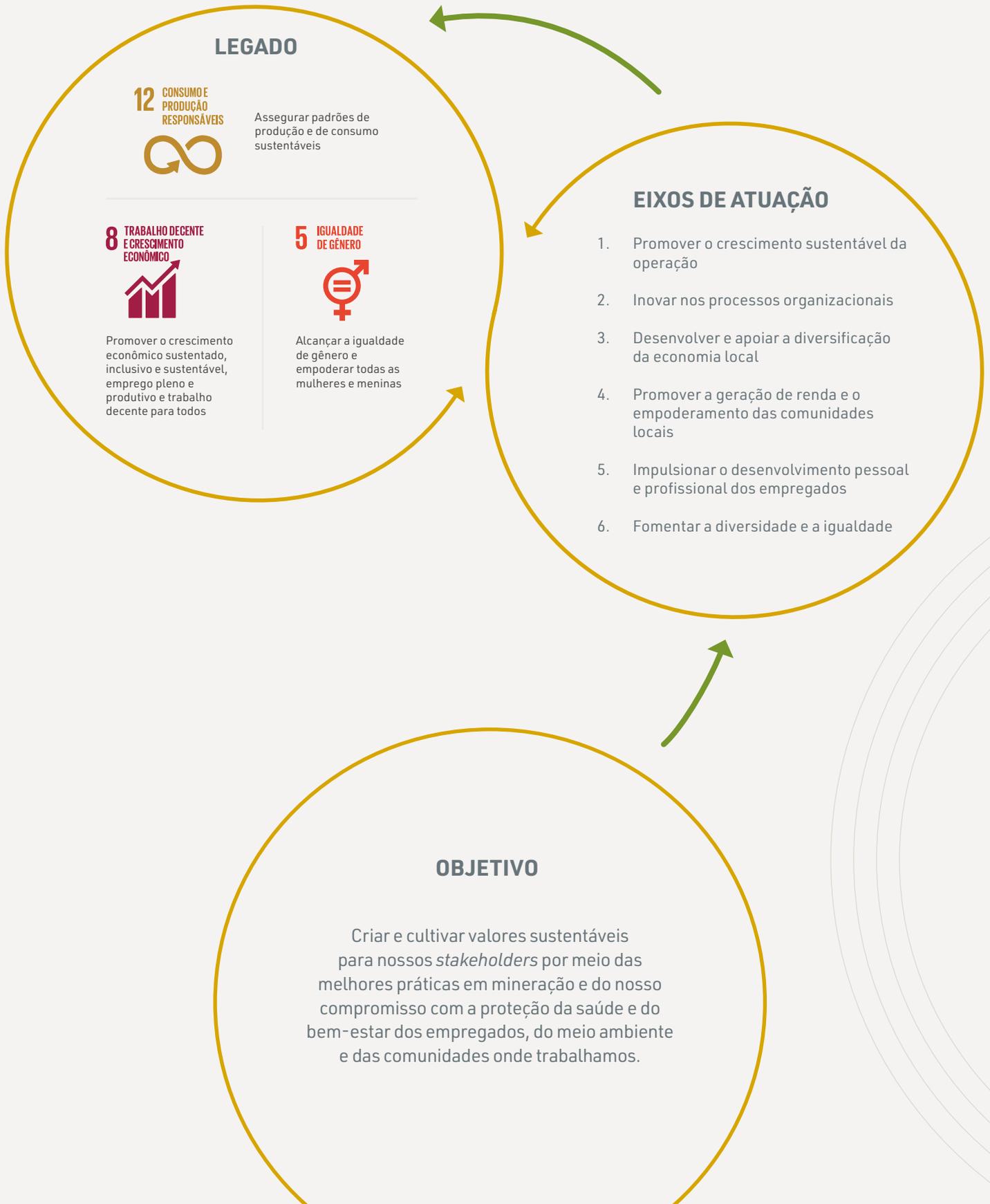
ONDE QUEREMOS CHEGAR?

O presente Relatório reflete a importância atribuída pela Jaguar para mensuração e avaliação dos impactos socioambientais e econômicos decorrentes da sua operação. Esse movimento objetiva a potencialização dos resultados positivos e a mitigação das externalidades negativas das suas atividades para as comunidades e para o meio ambiente. Permite maior transparência da atuação organizacional, com a ampliação da comunicação e o envolvimento dos *stakeholders* em seus processos.

O aprofundamento da gestão do impacto balizou-se pelas discussões sobre a Teoria da Mudança da empresa. Essa agenda contou com ampla participação das lideranças organizacionais em momentos de imersão e alinhamentos individuais. A Teoria da Mudança se materializou com base no debate sobre o legado da Jaguar, tendo como referência os ODS da ONU para o seu alinhamento com a consecução das metas globais de desenvolvimento sustentável.

TEORIA DA MUDANÇA

A Teoria da Mudança explicita o modelo lógico que conecta os processos da organização aos seus resultados de curto, médio e longo prazos. Captura as relações causais existentes entre as problemáticas vividas pela organização, os objetivos delimitados para a sua tratativa, as atividades definidas para o seu alcance e os resultados efetivamente conquistados ou planejados.





PROJEÇÃO DE LOM - LIFE OF MINING

Visando à otimização dos ativos explorados atualmente, a Jaguar investe na sondagem de subsolo para atualização de um modelo geológico dos blocos atuais.

Tal sondagem pode determinar a proximidade de outros corpos ou a extensão dos corpos em exploração e a viabilidade de explorá-los, ao invés de procurar áreas distantes ou explorar direitos minerários em outros lugares. A importância dada a esse tema é tamanha que a empresa conta com um assessor externo e uma gerência específica.

A Jaguar trabalha olhando para o futuro, com o desenvolvimento de processos mais inovadores e eficientes. Busca estender a vida útil das minas atuais, de forma a garantir a empregabilidade, o retorno financeiro para o investidor e a saúde e crescimento da própria empresa.

FILTRAGEM DE REJEITOS A SECO

Atualmente, o processo de beneficiamento inclui o lançamento de parte do rejeito misturado à água, em forma de polpa destinada às barragens. Buscando modernizar o processo e aumentar a segurança, a Jaguar estuda a incorporação da filtragem do rejeito. Essa tecnologia consiste em um método já conhecido, no qual a polpa passa por um filtro, separando as partes sólidas das líquidas. A porção líquida passará por um tratamento que permite a reutilização da água no processo ou essa será devolvida ao meio ambiente, caso sejam comprovados os padrões estabelecidos pela legislação ambiental. A parte sólida será disposta em pilhas, com menor volume e menor potencial de impactos negativos.

A instalação de um filtro na Planta de Beneficiamento da Unidade Roça Grande, em Caeté, está prevista para iniciar em 2020.

Diante da necessidade de capacitação dos empregados e possivelmente da contratação de mão de obra especializada, o diálogo sobre esse tema já está sendo mantido.

Na Unidade Turmalina existe um sistema de filtragem que será otimizado e modernizado em um futuro breve.





MULHERES NAS OPERAÇÕES

GRI 102-8a / H8 / GRI 405-1

A Jaguar trata a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho não somente como valor, mas também como diferencial competitivo.

Um exemplo do foco em ampliar a diversidade é a concentração de esforços visando aumentar a representatividade das mulheres nas áreas de operação da empresa, já que elas correspondem a apenas 10% do total de empregados.

MTL	CCA-PILAR	CCA-RG	MATRIZ
9%	5%	10%	40%

Apesar de a maioria masculina ainda prevalecer na liderança da Jaguar, a empresa avançou e apresenta 10% dos cargos de coordenação, supervisão e gerência ocupados por mulheres.

Além disso, em 2018 foram contratadas 134 pessoas, das quais aproximadamente 31% foram mulheres. Pela primeira vez na história da empresa, houve a presença de mulheres no subsolo e a estruturação de um comitê específico para tratar os gargalos de entrada do sexo feminino na mineradora.

O comitê realiza reuniões periódicas com a presença do vice-presidente e de representantes da área de Recursos Humanos, da Unidade MTL e do Complexo CCA.

No comitê, é discutida a estruturação de ações para superar o desafio de incluir mais mulheres na operação da Jaguar. Várias medidas foram implementadas, com a ampliação do vestiário feminino, a realização de treinamentos específicos de igualdade de gênero para as lideranças, a consultoria especializada para mapear as mulheres no nível operacional de

liderança e a realização de turmas específicas de capacitação destinada a mulheres. A Jaguar pretende ainda ampliar tais ações mediante a participação em comitês nacionais e internacionais e em pactos globais, objetivando promover a troca de experiências sobre essa questão.

Algumas das ações executadas foram resultado de uma pesquisa aplicada a todos os empregados, com o objetivo de mapear a percepção sobre o tema igualdade de gênero na companhia. A pesquisa teve 37% de adesão, dos quais 87% afirmaram que a sua liderança trata homens e mulheres igualmente e 67% que as oportunidades de crescimento profissional na Jaguar são as mesmas, independentemente de gênero.

MANTER A LICENÇA SOCIAL

A licença social é de grande importância para a operação da empresa e extremamente estratégica. Reflete a anuência das comunidades locais em relação à organização. Parte do desafio para sua obtenção e manutenção reside na conscientização da sua importância.

O próprio contexto de operação e de resultados da atividade minerária eleva o nível de complexidade para a continuidade da licença social. É necessário realizar extenso trabalho de construção de relacionamento com as comunidades locais, de forma a moldar os projetos conforme a realidade de cada uma. Também é fundamental a criação de vínculos que busquem preservar uma comunicação eficiente e transparente, na qual a comunidade se sinta à vontade e convidada a entrar em contato com a Jaguar, caso tenha qualquer questão a ser discutida.



Neste contexto, a área de Relações Institucionais exerce papel fundamental. Com sua constante interação, escuta ativa e disponibilidade, a comunidade tem compreendido e reconhecido a função da empresa na região. A Jaguar se aproxima das comunidades em que está inserida, construindo relações de confiança e respeito mútuo.

“Hoje a comunidade está abraçando a Jaguar e a Jaguar abraçando a comunidade. Queria manter a relação. A confiança foi correspondida e melhora cada vez mais.”

Aguinaldo Jorge dos Santos

Associação de Amigos e Moradores de Rancho Novo
Caeté

CENÁRIO JURÍDICO E REDUÇÃO DE PASSIVOS

O desafio da insegurança jurídica está presente na realidade da Jaguar, nas áreas ambiental, penal e tributária. A empresa mantém diálogo com o poder público, oferecendo assessoria e avançando com diversas reuniões de cunho técnico para esclarecimentos e alinhamentos mais efetivos. Privilegia o processo consensual e negocial, utilizando a via judicial como último recurso. Preza o bom relacionamento entre as partes, buscando sempre solucionar conflitos, objetivando o bem-estar das comunidades em equilíbrio com sua operação.

Essa preocupação se traduz nos esforços para a redução de passivos, sendo considerada outro desafio enfrentado pela empresa e que está em contínuo tratamento com os setores jurídico e ambiental.



TABELA GRI

META DO ODS	COD GRI	DESCRIÇÃO	PRIORIDADE	REFERÊNCIA
Não material	102-1	Nome da organização.	P5	Página 10
Não material	102-2	Principais marcas, produtos e/ou serviços.	P5	Páginas 20 e 23
Não material	102-3	Localização da sede da organização.	P5	Página 10
Não material	102-4	Número de países nos quais a organização opera e nome dos países nos quais suas principais operações estão localizadas ou que são especificamente relevantes para os tópicos de sustentabilidade abordados no relatório.	P5	Página 11
Não material	102-5	Natureza da propriedade e forma jurídica da organização.	P5	A Jaguar Mining Inc. é uma <i>holding</i> de capital aberto, com ações comercializadas na Bolsa de Toronto - Toronto Stock Exchange (TSX).
Não material	102-6	Relatar os mercados em que a organização atua (com discriminação geográfica, setores cobertos e tipos de clientes e beneficiários).	P5	100% da produção é destinada à exportação e o ouro é comercializado nos Estados Unidos.
Não material	102-7	Porte da organização, incluindo: número total de empregados; número total de operações; vendas líquidas; capitalização total discriminada em termos de dívida e patrimônio líquido; quantidade de produtos ou serviços prestados.	P5	Página 20
Não material	102-8	Número total de empregados por contrato de trabalho e gênero; número total de empregados permanentes por tipo de emprego e de gênero; percentual de empregados próprios e terceiros que compõem o total da força de trabalho, por gênero; total da força de trabalho por região e por gênero; relatar se uma parte substancial do trabalho da organização é realizada por trabalhadores que são legalmente reconhecidos como autônomos ou consultores individuais; relatar quaisquer variações significativas nos números de empregos gerados.	P5	Páginas 27, 47 e 98
Não material	102-9	Descrição da cadeia de fornecedores da organização.	P5	Página 43
Não material	102-10	Mudanças significativas ocorridas no decorrer do período coberto pelo relatório em relação ao porte, estrutura, participação acionária ou cadeia de fornecedores da organização, inclusive: mudanças na localização ou nas operações da organização, como abertura, fechamento ou ampliação de instalações; mudanças na estrutura do capital social e de outras atividades de formação, manutenção ou alteração de capital (para organizações do setor privado); mudanças na localização de fornecedores, na estrutura da cadeia de fornecedores ou nas relações com fornecedores, inclusive no seu processo de seleção e exclusão. As mudanças registradas estão relacionadas à dinâmica de concorrências, não tendo havido alterações significativas.	P5	Página 27
Não material	102-11	Relatar se e como a organização adota a abordagem ou princípio da precaução.	P5	Página 13

Não material	102-12	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa.	P5	Página 15
Não material	102-13	Participação em associações e organizações nacionais ou internacionais de defesa em que a organização: tem assento no conselho de governança; participa de projetos ou comissões; contribui com recursos financeiros além da taxa básica como organização associada; considera estratégica a sua participação.	P5	Páginas 15 e 80
Não material	102-14	Declaração do detentor do cargo mais graduado na organização sobre a relevância da sustentabilidade para a empresa e sua estratégia de sustentabilidade.	P5	Página 7
16.6	102-16	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento.	P3	Página 10
Não material	102-17	Mecanismos internos e externos adotados pela organização para comunicar preocupações em torno de comportamentos não éticos ou incompatíveis com a legislação e questões relacionadas à integridade organizacional, como encaminhamento de preocupações pelas vias hierárquicas, mecanismos para denúncias de irregularidades ou canais de denúncias.	P5	Páginas 15 e 17
Não material	102-18	Estrutura de governança da organização, incluindo os comitês do mais alto órgão de governança. Identifique todos os comitês responsáveis pelo assessoramento do conselho na tomada de decisões que possuam impactos econômicos, ambientais e sociais.	P5	Página 13
16.7	102-21	Consultoria aos <i>stakeholders</i> sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais.	P3	Processo realizado pelo Departamento de Relações Institucionais.
5.5/16.7	102-22	Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês.	P3	Página 13
16.7	102-23	Presidente do mais alto órgão de governança.	P3	Página 7
16.7	102-24	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança.	P3	Página 13
16.7	102-25	Conflitos de interesse.	P3	Página 13
Não material	102-26	Papéis desempenhados pelo mais alto órgão de governança e pelos executivos seniores no desenvolvimento, aprovação e atualização do propósito, declaração de missão, visão e valores, e definição de estratégias, políticas e metas relacionadas a impactos econômicos, ambientais e sociais da organização.	P5	Página 13
16.7	102-29	Identificar e gerenciar impactos econômicos, ambientais e sociais.	P3	Página 15
Não material	102-33	Processo adotado para comunicar preocupações críticas ao mais alto órgão de governança.	P5	Página 13
Não material	102-34	Relato da natureza e o número total de questões críticas que foram comunicadas ao mais alto órgão de governança e o(s) mecanismo(s) utilizado(s) para tratar e resolvê-los.	P5	Página 17
16.7	102-37	Envolvimento das partes interessadas na remuneração.	P3	Página 17
Não material	102-40	Lista de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização.	P5	Página 32
Não material	102-42	Base usada para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> para engajamento.	P5	Página 32

Não material	102-43	Abordagem adotada pela organização para envolver os <i>stakeholders</i> , inclusive a frequência do seu engajamento, discriminada por tipo e grupo, com uma indicação de que algum engajamento foi especificamente promovido como parte do processo de preparação do relatório.	P5	Página 32. Informação estratégica para a empresa.
Não material	102-44	Principais tópicos e preocupações levantadas durante o engajamento de <i>stakeholders</i> e as medidas adotadas pela organização para abordar esses tópicos e preocupações, inclusive no processo de relató-los; grupos de <i>stakeholders</i> que levantaram cada uma das questões e preocupações mencionadas.	P5	Páginas 32 e 59. Informação estratégica para a empresa.
Não material	102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes da organização. Relatar se qualquer entidade incluída nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes da organização não foi coberta pelo relatório.	P5	Disponível em: https://www.jaguarmining.com/en/investors/financialreports/ .
Não material	102-46	Processo adotado para definir o conteúdo do relatório e os limites dos aspectos e como a organização implementou os Princípios para Definição do Conteúdo do Relatório.	P5	Página 30
Não material	102-47	Liste todos os aspectos materiais identificados no processo de definição do conteúdo do relatório.	P5	Página 30
Não material	102-48	Relato do efeito de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para essas reformulações.	P5	Página 30
Não material	102-49	Alterações significativas em relação a períodos cobertos por relatórios anteriores em Escopo e Limites de Aspecto.	P5	Página 30
Não material	102-50	Período coberto pelo relatório (p. ex.: ano fiscal ou civil) para as informações apresentadas.	P5	Página 7
Não material	102-51	Data do relatório anterior mais recente (se houver).	P5	Página 30
Não material	102-52	Ciclo de emissão de relatórios (anual, bienal, etc.).	P5	Página 30
Não material	102-53	Contato para perguntas sobre o relatório ou seu conteúdo.	P5	Página 107
Não material	102-56	Política e prática corrente adotadas pela organização para submeter o relatório a uma verificação externa.	P5	Não possui
Não material	103-1	Para cada aspecto material, relatar o Limite do aspecto dentro da organização.	P5	Página 30
16.6	103-2	A abordagem de gestão e seus componentes.	P3	Página 13
8.2	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído.	P4	Página 40
Não material	203-1	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos.	P5	Página 42
12.7	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais.	P4	Página 43
8.4 / 12.2	301-1	Materiais usados por peso ou volume.	P1	Página 78
8.4	301-2	Materiais de entrada reciclados usados.	P2	Página 78
8.4 / 12.2	302-1	Consumo de energia dentro da organização.	P1	Página 78
08.4 / 12.2	302-2	Consumo de energia fora da organização.	P1	Páginas 81 e 82
8.4 / 12.2	302-3	Intensidade energética.	P1	Página 82
8.4 / 12.2	302-5	Reduções nos requisitos de energia de produtos e serviços.	P1	Página 82
6.4	303-1	Interações com a água como recurso compartilhado.	P1	Páginas 20 e 21
14.2 / 15.4 / 15.9	304-1	Lugares operacionais de propriedade, arrendados, gerenciados em áreas protegidas, ou adjacentes a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas.	P4	Página 76
14.5 / 15.5 / 15.a	304-3	Habitats protegidos ou restaurados.	P4	Página 76

14.6 / 15.5 / 15.7 / 15.c	304-4	Espécies da Lista Vermelha da IUCN e espécies da lista nacional de conservação com habitats em áreas afetadas por operações.	P4	Página 76
06.3 / 12.5	306-2	Resíduos por tipo e método de disposição.	P1	Página 78
6.3 / 12.4 / 14.c / 15.3	306-3	Derramamentos significativos.	P1	Não houve
12.5	306-4	Transporte de resíduos perigosos.	P1	Página 78
15.5	306-5	Cursos de água afetados por descargas e/ou escoamento.	P1	Não houve descarga significativa
16.6	307-1	Não conformidade com leis e regulamentos ambientais.	P1	Página 88
Não material	308-1	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais.	P5	Página 75
5.a / 8.3 / 8.5 / 8.6	401-1	Novas contratações de funcionários e rotatividade de funcionários [Esta Norma inclui uma Interpretação Padrão sobre como calcular as taxas de novas contratações de funcionários e rotatividade de funcionários].	P1	Página 48
Não material	401-2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização.	P5	Página 40
5.4	401-3	Licença paternidade.	P4	Página 54
8.8	403-3	Serviços de saúde ocupacional.	P1	Página 54
8.8	403-4	Participação do trabalhador, consulta e comunicação sobre saúde e segurança ocupacional.	P1	Página 54
Não material	403-6	Promoção da saúde do trabalhador.	P5	Página 51
Não material	404-1	Média de horas de treinamento por ano.	P5	Página 50
5.5 / 8.5	405-1	Diversidade de órgãos de governança e funcionários.	P1	Página 98
5.a / 8.5	405-2	Razão entre o salário base e remuneração das mulheres e dos homens.	P1	Informação estratégica para a empresa.
8.7 / 8.8	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou compulsório.	P2	Página 40
Não material	413-1	Percentual de operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local.	P5	Página 68
5.c / 16.b	414-1	Novos fornecedores que foram selecionados usando critérios sociais.	P1	Página 75
16.b	414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de suprimentos e ações tomadas.	P1	Página 75
15.4 / 15.9 / 15.3	MM1	Quantidade de terra (possuída ou arrendada e gerida pelas atividades) alterada ou reabilitada.	P1	Página 76
12.6 / 15.1 / 15.4 / 15.5 / 15.9	MM2	Número (e porcentagem) do total de lugares que foram avaliados sob os critérios de necessidade de um plano de gestão da biodiversidade, número e porcentagem de lugares que requerem um plano e o número (porcentagem) desses sites com plano em andamento.	P1	Página 76
1.5 / 11.b / 13.1	MM3	Quantidade total (em toneladas) de estéril, rocha, rejeitos e lodos e seus riscos associados.	P1	Página 80
8.8	MM4	Número de greves e lockout com duração superior a uma semana.	P1	Página 49

-	MM5	Número total de operações nos territórios ou adjacentes a territórios de povos indígenas e número e percentagem de operações ou lugares onde existam contratos formais com comunidades indígenas.	P1	Página 59
17.17	MM6	Descrição e números significantes relacionados à disputa por uso da terra, direitos das comunidades locais e dos povos indígenas.	P1	Página 59
17.17	MM7	Em que medida mecanismos de reclamação foram utilizados para resolver disputas relacionadas ao uso da terra, direitos das comunidades locais e dos povos indígenas e quais os resultados.	P1	Página 59
-	MM8	Número de locais de operação da empresa em áreas de mineração artesanal e de pequena escala ou locais adjacentes; riscos associados e ações tomadas para gerir e mitigar esses riscos.	P1	Página 59
-	MM9	Locais de reassentamentos, número de famílias reassentadas em cada um desses locais e como seus meios de subsistência foram afetados no processo.	P1	Página 59
15.3	MM10	Número e porcentagem de operações com planos de fechamento.	P1	A Jaguar Mining não possui nenhuma operação na condição de fechamento de mina; por isso, tampouco possui plano de fechamento. A empresa promove ações constantes de manutenção que atendem, de forma gradativa, a recuperação ambiental das áreas.

Legenda

Prioridade 1:

indicador disposto na Matriz de Materialidade, no Mapa de Afinidades e que foi relatado (integralmente ou parcialmente)

Prioridade 2:

indicador disposto na Matriz de Materialidade e no Mapa de Afinidades, mas ainda não disponível

Prioridade 3:

indicador disposto na Matriz de Materialidade e no Mapa de Afinidades, mas que não foi priorizado por não pertencer aos indicadores específicos de minas e metais. Por isso não foi objeto de levantamento de informações

Prioridade 4:

indicador disposto na Matriz de Materialidade, mas não no Mapa de Afinidades e, por isso, não foi objeto de levantamento de informações

Prioridade 5:

indicador que não está disposto na Matriz de Materialidade

FICHA TÉCNICA

JAGUAR MININIG

EQUIPE DO PROJETO (RI & COMUNICAÇÃO)

Ana Thereza Balbi
Cassiana Machado
Christiane Alam
Lidiane Oliveira
Priscilla Campos

IMPACTLAB

GERÊNCIA DO PROJETO

André Menezes
Gabriela Ferola

PESQUISA E DESENVOLVIMENTO

Alice Monteiro
Daniela Loureiro
Felipe Barbosa
Luisa Brasil

COMUNICAÇÃO E DESIGN

Bruno Teodoro

Nossos agradecimentos aos que colaboraram com a produção deste Relatório.

COMUNIDADE

Aguinaldo Jorge dos Santos
Associação de Amigos e Moradores de Rancho Novo • Caeté

Alberto Pires
Secretaria de Assistência Social de Caeté • Caeté

Anatália Nunes Carvalho
Estudante da Escola Estadual Dr. Isauro Epifânio • Conceição do Pará

Celestina Aparecida de Souza Vasconcelos
Diretora da Escola Municipal Aurora Júlia da Fonseca • Conceição do Pará

Daniel Felipe Nogueira
Aluno do Projeto Dito • Santa Bárbara

Dilce Amara Margarida Mendes
Associação das Tecelãs de Brumal • Santa Bárbara

Flávia Cândida Alves
OSCIPI Vida Viva • Conceição do Pará

Frederico Teixeira de Freitas Maciel
Maestro da Banda de Música José Viriato Bahia Mascarenhas • Pitangui

Gicelma Francisca S. Oliveira
Diretora da Escola Municipal Israel Pinheiro • Caeté

Maria do Carmo Dias Pereira
Diretora da Escola Estadual Professora Nhanita • Santa Bárbara

Maria Geralda Pereira
Associação das Tecelãs de Brumal • Santa Bárbara

Nilce Silva dos Santos
OSCIPI Vida Viva • Conceição do Pará

Nilson Clemente de Faria
Morador • Conceição do Pará

Paulo Rodrigues Bahia
Presidente da Banda de Música José Viriato Bahia Mascarenhas • Pitangui

Pedro Augusto Alves
Aluno da Banda de Música José Viriato Bahia Mascarenhas • Pitangui

Professoras
Escola Municipal Israel Pinheiro • Caeté

Silvanea Evangelista Crisóstomo Ferreira
Associação das Tecelãs de Brumal • Santa Bárbara

Vicente Antônio de Campos
Hotel Santa Felicidade • Pitangui

Wilson Clemente de Faria
Morador de Casquilho • Conceição do Pará

JAGUAR

Adalton Raimundo Ferreira • Operador de Caminhão

Adelson Oliveira Silveira • Gerente de Manutenção

Adriano Jose Camilo Cesar • Sondador

Alexandre Heberle • Gerente-Geral de Operação

Ana Carolina Caldeira Lopes • Analista de Custos

Ana Thereza Nápoles Balbi • Coordenadora Administrativo & Relações Institucionais

Andruarte Coimbra Duarte • Coordenador de Manutenção Planta

Armando Jose Massucatto • Gerente de Geologia e Exploração

Bruno Fernandes Ottone • Gerente de Logística – Soma

Carolina Sampaio Batista • Gerente Jurídico e Fiscal

Cassiana Machado Freitas Oliveira • Gerente de Pessoas & Administração

Cíntia Gonçalves de Faria • Nutricionista – Sapore

Dacildo Rodrigues de Souza • Gerente de Processo

Daniel Pires de Oliveira • Analista Ambiental

Edson Cassemiro • Gerente de Metalurgia

Edson José da Silva • Analista de Custos

Elias André de Oliveira Andrade • Gerente de Serviços Técnicos

Eric Alexandre Duarte Ferreira • Gerente-Geral de Operação

Felipe de Oliveira dos Santos • Gerente de Mina

Filipe Sá e Rocha • Coordenador de Operação Mina

Genivaldo Araújo dos Santos • Operador da Planta

George Werner de Magalhães • Supervisor de Áreas Paralisadas

Gil Prado de Souza • Gerente de Manutenção

Gilmar Souza do Carmo • Coordenador de Manutenção Planta

Gustavo Pereira de Aguiar • Gerente de Controladoria

Igor de Sousa Saraiva • Coordenador de Planejamento

Istelameres Alvarenga de Barros • Engenheiro de Processo

Jaime Porto Pinto Júnior • Coordenador de Tecnologia da Informação

Janaína Silva Assunção • Secretária

Jonathan Victor Hill • Toronto – Exploração e Geologia (consultor especializado JMMC)

Juliana Souza Dolabela • Analista de Recursos Humanos

Kênia Keler Caldeira • Técnica de Segurança do Trabalho – Toniole

Kevin Douglas Weston • Vice-Presidente de Operações

Lidiane Socorro de Castro Oliveira Gonçalves • Analista de Relações Institucionais

Lúcia Fatima da Silva • Laboratorista

Marco Antônio Fernandez Pereira da Silva • Gerente de Segurança, Meio Ambiente & Care Maintenance

Marco Túlio Cota • Coordenador de Laboratório

Marina Fagundes de Freitas • Gerente de ARC, TI & Segurança Patrimonial

Mauro Franca Correia • Técnico de Terras

Normandes Capistrano • Supervisor Administrativo

Priscila Lara Tamietto Marques • Analista de Materiais

Priscilla Guimarães de Campos Santiago • Analista de Comunicação

Rafael Martins Quintão • Coordenador de Suprimentos

Rayssa Garcia de Sousa • Coordenadora de Meio Ambiente

Roberta Cristina Oliveira • Gerente de Metalurgia

Roberto Piragibe Toledo Carvalho Filho • Gerente-Geral de Suprimentos, Projetos e Meio Ambiente

Robson Mauro da Silva • Vigilante Armado

Rogério de Lima Lopes • Gerente de Mina

Rúbio Ramos Januário • Operador de Equipamento Pesado

Solange Faria dos Santos • Auxiliar de Serviços Gerais – Líder

Vagno Faustino • Coordenador de Planta

GRI 102-53

Comentários, sugestões ou eventuais esclarecimentos sobre este documento devem ser encaminhados para

o e-mail: relacionamento@jaguarmininig.com.br ou para o seguinte endereço: Rua Levindo Lopes, 323 | Funcionários |

CEP: 30140-170 | Belo Horizonte | Minas Gerais (Aos cuidados da Coordenação de Relações Institucionais)



SEDE TORONTO

Jaguar Mining Inc.

First Canadian Place
100 King Street West, 56th Floor
Toronto, Ontario
M5X 1C9

T: +1 416 847-1854

e-mail: comunicacao@jaguarmining.com.br

BRASIL

Jaguar Mining Inc.

Rua Levindo Lopes, 323 | Funcionários
CEP: 30140-170 | Belo Horizonte | Minas Gerais
Tel.: (+55 31) 3232-7100

BOLSA DE VALORES

TSX:JAG

AGENTE DE TRANSFERÊNCIA DE AÇÕES

TSX Trust

200 University Ave Suite 300
Toronto, Ontario
M5H 4H1

CONTATO DE RELAÇÕES COM INVESTIDORES

First Canadian Place

100 King Street West, 56th Floor
Toronto, Ontario
M5X 1C9

T: +1 416 847-1854

e-mail: comunicacao@jaguarmining.com.br